

Force est de constater que même si 2007 est l'année européenne de l'égalité des chances pour tous, les discriminations dans l'emploi, notamment celles liées à l'origine persistent.

L'Union européenne et les États-membres ne restent pourtant pas inactifs. Exemple en est la plate-forme européenne Equal pour agir contre les discriminations liées à l'origine dans l'emploi, pilotée par la France, en partenariat avec l'Allemagne et la Suède. La Commission européenne, qui a lancé cette initiative, est partie du principe que la comparaison des pratiques et des approches en Europe peut constituer un puissant levier de progrès et être un moyen de faire reculer les pratiques discriminatoires.

Pour alimenter la plate-forme européenne, la France a mis en place un réseau thématique national réunissant une trentaine de projets dont la stratégie est présentée dans ce cahier.

La synthèse de ces travaux, proposée aux lecteurs, met bien en exergue les succès encourageants déjà obtenus en France dans la lutte contre les discriminations et en particulier l'une des grandes leçons à tirer de ce travail : malgré les spécificités des actions mises en place, les perspectives ouvertes par les différents acteurs sont convergentes. Nous espérons que ce cahier pourra être source d'inspiration pour toutes celles et pour tous ceux qui voudront à leur tour s'engager sur cette voie.

ISBN : 2-84108-026-9

RÉSEAU D'APPUI ET DE CAPITALISATION DES INNOVATIONS EUROPÉENNES
73 rue Pascal 75013 Paris France • Tél. 33 (0)1 44 08 65 10 • Fax 33 (0)1 44 08 65 11
info@racine.fr • www.racine.fr • Association loi 1901 • SIRET 392 135 679 000 26 • NAF : 804 C

racine

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine Enjeux et pratiques

Europe
Formation
Emploi
Innovations
racine

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine

Enjeux et pratiques

Equal France
Ouvrage collectif



equal
2004-2008
Combattre les discriminations, réduire les inégalités, pour une meilleure cohésion sociale

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine

Enjeux et pratiques

Equal France
Ouvrage collectif

© 2007, RACINE, 73, rue Pascal, 75013 Paris.

Tél.: 33 (0) 1 44 08 65 10. Fax: 33 (0)1 44 08 65 11.

info@racine.fr.

www.racine.fr

ISBN: 2-84108-026-9

Conception, réalisation: www.lasouris.org

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine

Enjeux et pratiques

Equal France

Ouvrage collectif

Ces cahiers sont le résultat du travail du réseau thématique Equal France portant sur le thème B «Lutte contre le racisme et la xénophobie».

La coordination de la réalisation de ce cahier a été assurée par : Fernanda Mora.

L'animation de la plate-forme collaborative (outil Spip), l'accompagnement rédactionnel et éditorial ont été menés par : Aurélie Gaulin.

L'outil collaboratif a été mis en place par : Clarisse Krasa (Racine) et Christophe Lajarige (Adecco).

Les responsables Racine par catégorie d'acteurs sont : Marika Cuby (Intermédiaires de l'emploi et de la formation); Vicki Donlevy (Acteurs locaux); Fernanda Mora (Acteurs de l'entreprise); Stéphane Ouazan (Partenaires sociaux); Marie-Christine Palicot (Associations/ONG).

■ Les auteurs suivants ont permis, par leurs contributions, la constitution de ces cahiers :

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine-Enjeux et pratiques

Gerhard Welbers, expert européen, Ifaplan;
Patrick Aubert et Aliette François, Direction de la population et des migrations (DPM);
Claude Rack, sous-direction du Fonds social européen, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle;
Claude Bapst, directeur de Racine;
Les membres de l'équipe du thème B Equal, Racine.

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine-L'expérience des acteurs français

Jocelyne Adriant-Mebtoul, ville de Paris;
Cécile Alhinc, Adecco;
Véronique Allam, ville de Paris;

Fabienne Amoureux, Medef Haute-Garonne;
Anne Audouin;
Karim Bekdache, Aefti Marne;
Ommar Benfaïd, CFDT;
Luc Benoist, Infrep;
Charlotte Boisse, Fnasat;
Hélène Broquet, Credij;
Marie-Christine Cerrato-Debenedetti, ville de Villeurbanne, service insertion par l'économique;
Luc Chambolle, ISM Corum;
Fabien Chambrion, Fédération nationale Léo-Lagrange;
Annabelle Chassagnieux, Emergences;
Marie-Josée Côme, Greta Geforme 94;
Sylvain Core, Cnasea;
Pierre Coutaz, Emergences;
Marcel Denis, conseil général de la Creuse, mission Europe;
Isabelle Devaux, Batik International;
Mohammed Diab, Forum Réfugiés

Habiba Djahnine, Greta Geforme 94;
Samir Djaiz, PMC Europe;
Alain Dupeyron, France Télévisions;
Laure Duvaut, URI CFDT
Île-de-France;
Filippo Ferrari, FTM Réunion;
Valérie Fouillet, direction
départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
du Val-de-Marne;
Stéphane Gaïor, Afpa;
Catherine Grandin, Sunergeia;
Stéphanie Husson, Emergences;
Rosy Inaudi, Pole 13;
Jihane Jomni-Coton, ARML
Haute-Normandie;
Idriss Kathrada, Novasirhe;
Alain Kokosowski, Credij;
Joël Lebret, UD CFDT de Paris;
Ellie Lesur, chambre de métiers
et de l'artisanat de la Creuse;
Annie Maguer, ISM Corum;
Emilie Mallet, FETE Bourgogne
Marielle Martinez, ARML

Haute-Normandie;
Béatrice Mauconduit, CNIDFF;
Frédérique Minssieux, URI CFDT
Nord - Pas-de-Calais;
Kéo Nackphouminh, Emergences;
Audrey Noble, Ciep Cr2i;
Vincent Pigache, URI CFDT
Île-de-France;
Thomas Popovac, Ciep Cr2i;
Cécile Quentel, IMS Entreprendre
pour la cité;
Béatrice Ray, Unsa;
Bruce Roch, Adecco;
Maria-Edwige Rudowski, Ciep Cr2i;
Catherine Salètes, conseil général
de l'Hérault;
Elena Schiroli, Sunergeia;
Mélanie Sevin, Forum Réfugiés;
Éric Vanhuysse, CBE Roubaix-
Tourcoing-Vallée de la Lys;
Julien Viteau, philosophe
et consultant;
Naïma Yah, Génériques.

**Nos plus vifs remerciements vont ainsi à tous ceux
qui ont permis la réalisation de ce document.**

Table des matières



Avant-propos	9
La politique européenne de lutte contre les discriminations	11
Un besoin urgent d'une action plus intensive de l'UE pour combattre les discriminations sur le marché du travail	11
Les partenariats de développement Equal démontrent des approches réussies pour lutter contre les discriminations	15
Les cadres politiques européens pertinents	19
2007, l'année européenne de l'égalité des chances pour tous	23
Les discriminations, une réalité quotidienne en France et en Europe.....	25
Une mobilisation de tous les acteurs	27
La plate-forme européenne Equal pour agir contre les discriminations liées à l'origine dans l'emploi.....	31
Le réseau thématique national (RTN).....	39
Une méthode innovante pour recueillir l'expérience des acteurs Equal français	41
Les acteurs, leurs expérimentations, leurs outils	42
Les chiffres-clés des projets Equal français, thème B	49
Le panorama des projets.....	50

Des succès très encourageants dans la lutte contre les discriminations	83
Améliorer l'identification des discriminations	85
Accentuer la sensibilisation et la mobilisation contre les discriminations	86
Procéder à des changements dans les organisations	87
Favoriser la constitution de dispositifs intégrés	88
Contribuer à la création de nouveaux rôles, services et instances.....	89
Former et accompagner les acteurs.....	90
Développer des actions de communication	91
Annexes	93
La plate-forme des produits Idequal	93
Abréviations	95

Avant-propos



CE cahier livre au lecteur un éclairage sur les politiques mises en œuvre en Europe et en France pour lutter contre les discriminations professionnelles liées à l'origine. En effet, face à la persistance des discriminations dans l'emploi, les initiatives européennes et nationales pour les combattre se multiplient. C'est dans ce cadre et en réponse à une proposition de la Commission européenne, que la France a piloté la plate-forme européenne pour agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine (en partenariat avec l'Allemagne et la Suède) et a mis en place un réseau thématique national, dont les travaux constituent l'objet principal de cet ouvrage.

À travers les différentes contributions, on pourra notamment mesurer l'impact du programme Equal dans les pratiques des différents acteurs (acteurs locaux, associations, entreprises, intermédiaires de l'emploi et de la formation et partenaires sociaux).

Enfin la synthèse de ces travaux, proposée aux lecteurs, met bien en exergue les succès encourageants déjà obtenus en France dans la lutte contre les discriminations. Nous espérons qu'ils pourront être sources d'inspiration pour toutes celles et pour tous ceux qui voudront à leur tour s'engager sur cette voie.

La politique européenne de lutte contre les discriminations*



Un besoin urgent d'une action plus intensive de l'UE pour combattre les discriminations sur le marché du travail

L'initiative française de lancer une plate-forme européenne sur les leçons stratégiques qui peuvent être tirées de l'expérience d'Equal pour la lutte contre les discriminations ethniques arrive à point nommé. La série de séminaires entre pairs, et le forum politique en 2007, organisée en coopération étroite avec l'Allemagne et la Suède a lieu dans un contexte dans lequel les discriminations à l'encontre des minorités ethniques dans le marché du travail sont une réalité quotidienne et, selon certains, augmentent dans l'Union.

* Contribution de Gethard Welbers, expert européen, Ifaplan.

L'analyse la plus récente de ce phénomène est présentée dans le rapport annuel (2006) de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC)¹. Tout en déplorant l'insuffisance ou le manque de données officielles, le rapport fournit des preuves significatives de pratiques discriminatoires, basées sur les résultats des recherches et un nombre important d'incidents bien documentés. Il met également en exergue les écarts importants entre les États membres en matière de priorité apparente accordée à la lutte contre le racisme et les discriminations. Dans son analyse de cette situation, le rapport arrive à la conclusion qu' *« il n'y a jamais eu un tel besoin urgent de mettre en œuvre une action concertée et d'informer de manière équilibrée, de montrer les possibilités et les limites, d'élaborer des réglementations et des règles sociales permettant d'assurer que des minorités ethniques, culturelles et religieuses peuvent cohabiter avec les populations majoritaires en paix et sur la base du respect des droits de l'homme. »*

Peut-être que les leviers les plus puissants en faveur du changement et du progrès dans ce domaine sont les deux directives européennes relatives à la non-discrimination.

► La directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail établit un cadre général par rapport à l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail. À part quelques rares exceptions, les deux directives ont été transposées dans les législations nationales et ont déjà démontré leur impact en termes de détermination et de structuration des politiques des États membres dans la lutte contre les discriminations. Chaque État membre a établi ou a désigné une « Autorité nationale pour l'égalité » chargée de la promotion de l'égalité de traitement. Ces organisations doivent apporter une aide indépendante aux victimes de discriminations, conduire des enquêtes et des études, publier des rapports indépendants et émettre des recommandations. Bien que la législation se réfère de manière spécifique aux autorités chargées des discriminations liées à l'origine, plusieurs pays ont également décidé de mettre en place des autorités qui couvrent d'autres aspects des discriminations.

1. Dès le début de 2007, le mandat de l'EUMC a été étendu pour en faire l'Agence des droits fondamentaux de l'UE. L'Agence indépendante collectera, analysera et diffusera les données sur les droits fondamentaux dans l'application du droit communautaire. L'une de ses missions consistera en la publication d'un rapport annuel sur la situation des droits fondamentaux dans l'Union européenne. L'Agence poursuivra les travaux de l'EUMC sur le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.

Les résultats d'Equal démontrent une diversité d'approches réussies à l'appui de la mise en œuvre de ces directives, en influençant les attitudes du public et en impliquant les médias dans la sensibilisation du public et les activités d'antidiscrimination. En outre, un nombre important de Partenariats de développement (PDD) ont été/sont actifs dans le changement de la mentalité des employeurs en faveur de la diversité, tandis que d'autres aident les employés des services de l'emploi, de la formation et de l'intégration à mieux comprendre et à mieux servir les personnes originaires d'autres pays ou d'autres cultures.

Problématiques clés et réponses pratiques

Trois grandes problématiques figurent dans les débats actuels sur l'exclusion, les discriminations et l'intégration des immigrés et des minorités dans l'UE.

La première de ces problématiques est l'échec apparent dans la lutte contre des inégalités persistantes rencontrées par les migrants et les minorités sur le marché du travail qui, en général, subissent un taux de chômage plus élevé que la population majoritaire, ont un niveau inférieur de rémunération et sont significativement surreprésentés dans les emplois les moins convoités. Au sein d'un marché du travail divisé par les origines ethniques et nationales, les immigrés sont victimes de discriminations même s'ils possèdent les savoir-faire et les compétences requis pour des métiers plus qualifiés et mieux rémunérés. Ceux ayant des désavantages individuels tels que l'âge, un handicap physique ou des problèmes de santé mentale sont confrontés à des obstacles quasiment insurmontables dans la recherche d'emploi. Partout dans l'Union, il y a des preuves solides que ces inégalités touchent non seulement les vies des nouveaux arrivants, mais sont subies également par les enfants et petits-enfants des immigrés, même si beaucoup ou la plupart de ces descendants sont aujourd'hui des citoyens naturalisés de l'UE.

Deuxièmement, ces faits soulignent le besoin d'assurer la mise en œuvre et la mise en application pleines et entières de la législation nationale basée sur les deux directives européennes relatives à la non-discrimination, et de suivre son impact.

Enfin, il y a également un besoin d'intensifier l'action en soutien de la sensibilisation et de promouvoir la mise en réseau entre les groupes impliqués dans la lutte contre les discriminations.

Depuis deux ans, des mesures pratiques ont été prises dans de nombreux États membres pour aborder ces problématiques. Certaines de ces initiatives cherchent à prévenir les pratiques discriminatoires, alors que d'autres ont été lancées dans le cadre de politiques visant à améliorer l'intégration d'immigrés et de minorités ethniques. En voici quelques exemples :

- approches nouvelles au management de la diversité, les chartes de la diversité, et les conventions collectives pour combattre le racisme et les discriminations dans l'emploi ;
- la promotion de processus de recrutement équitables non influencés par les stéréotypes ethniques, y compris l'utilisation de CV anonymes et les méthodes pour tester les discriminations ;
- les initiatives visant la sensibilisation et le suivi d'incidents discriminatoires ;
- la formation interculturelle et le renforcement des capacités, permettant aux salariés d'organisations publiques et privées de mieux détecter et gérer les pratiques discriminatoires ;
- les actions en faveur du recrutement de personnes issues de minorités ethniques dans les services publics ;
- les mesures du marché du travail des services publics et privés de l'emploi et de la formation, y compris les programmes de conseil et de formation adaptés aux besoins des minorités immigrées.

La plate-forme européenne sur les leçons d'Equal peut susciter davantage de débats sur la dissémination de telles initiatives, leur ajouter de nouvelles dimensions et identifier les lacunes dans les politiques actuelles de lutte contre les discriminations. Au moyen de sa série de séminaires entre pairs, cette plate-forme propose des opportunités pratiques pour les acteurs de différents États membres – qui soit ont travaillé au sein des PDD Equal, soit sont « usagers » des approches innovantes développées par eux – d'analyser les progrès réalisés à travers le travail d'Equal et d'en tirer les leçons appropriées. Ces conclusions seront présentées au forum politique final qui réunira les décideurs européens, nationaux et territoriaux pour discuter des recommandations stratégiques qui peuvent informer la mise en œuvre des programmes FSE 2007-2013 et les politiques principales de l'UE dans l'emploi, la lutte contre les discriminations et en faveur de l'inclusion.

Les partenariats de développement Equal démontrent des approches réussies pour lutter contre les discriminations

Parmi tous les programmes et initiatives actuels de l'UE, les 1281 partenariats de développement (PDD) mis en œuvre dans le cadre des deux volets² du pilier « employabilité » d'Equal proposent le plus grand réservoir d'expériences qui puissent être utilisées et adaptées pour combattre les discriminations et renforcer l'employabilité des groupes défavorisés.

Une masse critique d'expériences et de bonnes pratiques validées

Plus de 350 de ces PDD du pilier « employabilité » ont expérimenté de nouvelles approches pour prévenir et surmonter les discriminations à l'encontre des immigrants et des minorités ethniques. Au niveau des États membres, ils coopèrent dans le cadre des réseaux thématiques nationaux (RTN), qui fournissent un cadre structuré pour identifier de bonnes pratiques innovantes qui répondent aux besoins des politiques. Les RTN aident aussi à établir des liens avec les responsables des politiques et autres acteurs clés. Au niveau européen, les PDD travaillent ensemble dans les partenariats transnationaux afin d'échanger leurs expériences au-delà des frontières nationales et d'explorer de nouvelles solutions à leurs problématiques thématiques communes.

Avec un appui financier du FSE qui dépasse les 500 millions d'euros, ces PDD représentent un investissement européen significatif dans le développement et l'expérimentation de bonnes pratiques innovantes ayant un potentiel pour la dissémination et la généralisation à travers l'Union européenne.

La lutte contre le racisme et la xénophobie est la priorité de la plupart d'entre eux, mais il y a également un nombre significatif de PDD qui se concentrent sur des activités pour faciliter la réinsertion dans le marché du travail. Ils incluent tous des activités qui visent de manière spécifique les immigrants et/ou les mino-

2. Thème A: employabilité – (ré-)insertion dans le marché du travail, thème B: employabilité – lutte contre le racisme et la xénophobie.

rités ethniques, y compris les Roms, les Sinti, les gens du voyage ou les Tsiganes³. Leur travail est complété par plus de 100 PDD qui travaillent prioritairement avec les demandeurs d'asile, dans le cadre d'un autre volet de l'initiative Equal.

Depuis qu'Equal est entré dans sa phase opérationnelle en 2002, un intérêt marqué croissant peut être décelé pour les problématiques liées à l'intégration des immigrés et des minorités ethniques. Alors qu'environ 120 PDD ont été initiés dans le cadre de cette priorité thématique dans la première phase d'Equal, ce nombre a plus que doublé au démarrage du deuxième appel à projets en 2005.

Aujourd'hui, les résultats validés des PDD du premier appel sont disponibles pour une dissémination plus large⁴, et les PDD du deuxième appel sont bien avancés dans leurs travaux. Ensemble, ils fournissent une masse critique considérable de bonnes pratiques fondée sur les expériences nationales et transnationales.

Un fort engagement des acteurs clés

Tous les partenariats de développement Equal impliquent un vaste éventail de partenaires et d'acteurs clés du contexte géographique ou sectoriel dans lequel ils fonctionnent. L'analyse des programmes de travail d'un échantillon de 118 PDD visant l'intégration sur le marché du travail d'immigrés ou de minorités ethniques montre que, dans la majorité des cas, les acteurs du secteur public (communautés locales, agences publiques, instituts d'éducation et de formation) ou les ONG ont joué le rôle de tête de liste. Ces groupes d'acteurs comprennent également les opérateurs des services publics ou privés de l'emploi.

Il est intéressant, néanmoins, de noter également l'implication des syndicats de salariés et des entreprises dans les PDD travaillant dans ce domaine. Dans plus de 20 % de ces PDD, les organisations syndicales jouent un rôle de leader, ou particulièrement actif. De même, dans un nombre similaire de PDD, on peut observer une implication très forte de DRH d'entreprises et/ou de dirigeants de

3. Il y a beaucoup plus de PDD qui visent les immigrés/minorités ethniques parmi d'autres bénéficiaires, mais ceux-ci n'ont pas d'activités spécifiques visant ces groupes cibles.

4. Voir la section sur les « activités et résultats » du site Internet Equal de la Commission européenne, qui comprend également des liens vers d'autres bases de données sur les produits Equal disponibles au niveau national.

PME. Les partenariats Equal soulignent que la « pression » exercée par la législation européenne relative à l'égalité ou à la non-discrimination a constitué un levier important pour augmenter l'intérêt d'employeurs et de syndicats de salariés pour les groupes défavorisés.

Priorités thématiques

L'analyse de l'échantillon fournit également une vue d'ensemble des priorités thématiques des travaux des PDD et met en évidence des différences intéressantes dans l'importance accordée à ces priorités par différents groupes d'acteurs clés.

Les références aux priorités thématiques individuelles citées dans le tableau ci-après varient entre les différents groupes d'acteurs. Les chiffres en gras indiquent là où le nombre de références indiqué pour un ou plusieurs groupes dépasse de manière significative celui présenté pour l'ensemble des PDD.

Les partenariats de développement menés par – ou impliquant des activités spécifiques – des services publics ou privés de l'emploi n'apparaissent pas en tant que groupe à part, mais ceux-ci ont tendance à se concentrer plus que la plupart des autres groupes sur les priorités indiquées dans le tableau par « (*) ». Plusieurs de ces PDD comprennent également des actions visant à développer les compétences interculturelles dans les services (publics) de l'emploi.

Bien que cette analyse se base sur un échantillon limité, et donc non exhaustif, de PDD, elle démontre clairement que ces PDD traitent d'un éventail de questions pratiques qui doivent être abordées dans l'UE pour surmonter et prévenir les discriminations à l'encontre des immigrés et des minorités ethniques. Elle suggère également que chacun des différents groupes d'acteurs clés impliqués dans les PDD peut apporter son expérience particulière et jouer un rôle spécifique dans la mise en œuvre de stratégies efficaces contre les discriminations aux niveaux national et européen.

Priorité thématique	Tout PDD %	PDD ayant comme tête de liste ou impliquant en tant qu'acteurs clés :			
		org. public %	ONG %	org. syndic. %	entreprises %
Nouvelles offres et/ou méthodes de formation et d'apprentissage (y compris les approches d'éducation/apprentissage interculturel)	45	43	50	23	12
La formation et l'apprentissage pour les acteurs locaux/régionaux dans le processus d'intégration (*)	45	40	36	64	12
Le développement et la mise à disposition de nouveaux services/rôles intermédiaires: mentors, tuteurs, travailleurs interculturels (*)	36	36	39	23	4
La sensibilisation, les campagnes d'information/sensibilisation contre les discriminations ethniques	36	21	48	32	24
La promotion/l'appui d'approches de diversité et de RSE dans les entreprises (y compris les PME)	30	25	23	36	44
La mise en place de centres d'information, de conseil et de soutien (mise en réseau) (*)	23	19	32	23	4
Nouvelles approches à l'évaluation, à la validation et à la reconnaissance des compétences	19	13	25	27	4
Le suivi de l'impact des discriminations	19	15	16	36	8
L'utilisation active des médias, des arts et l'implication des industries des médias	13	9	2	14	28
La promotion de processus équitables de recrutement	13	9	2	14	28
Le développement/la mise en œuvre de codes de conduite contre le racisme et les discriminations	10	4	8	9	32

Les cadres politiques européens pertinents

Le nouveau règlement sur le Fonds social européen (2006) a mis en exergue le rôle du FSE en tant que ressource majeure pour assister la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi qui fournit des objectifs et lignes directrices globaux pour les politiques de l'UE des États membres dans un certain nombre de domaines d'action interconnectés. Pour remplir ce rôle, le FSE devrait soutenir les politiques des États membres conformes aux lignes directrices et aux recommandations de la stratégie européenne pour l'emploi et les objectifs pertinents de l'Union européenne relatifs à l'inclusion sociale, la non-discrimination et la promotion de l'égalité. Les priorités établies pour le fonctionnement du FSE pendant la période de 2007 à 2013 mettent également un accent nouveau sur les mesures de soutien à la lutte contre toutes formes de discriminations sur le marché du travail et demandent des actions spécifiques pour augmenter la participation des migrants dans l'emploi.

L'expérience et les approches validées et réussies qui ont été développées et expérimentées par les PDD Equal proposent des points de référence (ou *benchmarks*) pour l'action innovante et fournissent des modèles de bonnes pratiques qui pourraient être disséminés et généralisés davantage par le FSE. Les résultats d'Equal peuvent également soutenir l'action stratégique pour lutter contre les discriminations à l'encontre des minorités ethniques dans le cadre plus large des politiques d'emploi et d'inclusion sociale de l'UE, surtout parce qu'ils peuvent être exploités de différentes manières pour améliorer la mise en œuvre de ces politiques.

► Les politiques de l'emploi et de l'inclusion sociale

Les lignes directrices pour l'emploi (2005-2008) mettent l'accent sur l'importance de la lutte contre les discriminations et pour l'intégration des immigrés et des minorités afin de faciliter l'accès à l'emploi et garantir des marchés du travail inclusifs. En 2004, le Conseil a adressé des recommandations nationales spécifiques à 16 des 25 États membres, les incitant à redoubler leurs efforts visant à intégrer et à assurer un meilleur accès aux services et aux mesures actives en faveur de l'emploi pour les immigrés et les minorités ethniques. Les leçons tirées des PDD Equal peuvent aider les décideurs politiques et les opérateurs de terrain à mettre en œuvre les lignes directrices de manière efficace et à formuler une réponse adéquate à ces recommandations.

De même, les résultats d'Equal peuvent aussi informer les travaux dans le cadre de la méthode ouverte de coordination (MOC) sur la protection sociale et l'inclusion sociale qui complète de manière interactive les politiques en faveur de l'emploi et de la croissance. La question de l'intégration croissante des minorités ethniques et des immigrés, par l'amélioration de leur participation au marché du travail, par la garantie de leur accès aux services de qualité et par la lutte contre les discriminations, est mise en avant en tant que priorité clé pour l'action politique dans le rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale (2006). Les plans d'action nationaux (PAN) et les rapports (2005) des États membres sur la mise en œuvre et le renouvellement de ces plans démontrent des différences significatives entre ces groupes et la population majoritaire en ce qui concerne leur accès limité à l'emploi et aux services. Seuls quelques États membres ont présenté des objectifs spécifiques relatifs aux groupes de minorités dans leurs NAP. Ainsi, le rapport conjoint a identifié en tant que défi pour 13 des 25 États membres le besoin « *de s'attaquer au manque d'intégration des immigrés et des minorités ethniques* ».

Les PDD Equal ont développé et expérimenté de nouvelles approches pour promouvoir une vie professionnelle plus inclusive pour ces groupes de minorités et pour lutter contre et prévenir les comportements, attitudes ou pratiques discriminatoires au sein de la population majoritaire. Les leçons qui ressortent des bonnes pratiques d'Equal peuvent être exploitées pour renforcer le processus d'apprentissage mutuel dans le contexte de la MOC, puisqu'elles sont basées non seulement sur les actions innovantes des PDD aux niveaux local, régional ou national, mais aussi sur leur considérable expérience acquise grâce à la coopération avec leurs partenaires transnationaux dans d'autres États membres.

De nouvelles alliances sont nécessaires pour parvenir à un marché du travail plus inclusif. Le débat autour des concepts de l'« entrepreneuriat responsable », de la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE), et du « management de la diversité » a gagné du terrain dans les récentes années⁵. Ce débat propose un nouveau cadre pour exploiter la diversité et la RSE en faveur des immigrés et des minorités, et pour un dialogue constructif entre les employeurs, les syndicats de salariés et le secteur public sur cette question. Les PDD Equal ont montré comment on peut se servir de ce dialogue pour mobiliser les employeurs et les syndicats à s'impliquer dans l'intégration de ces groupes défavorisés. Les PDD

5. Voir le site Internet de la Commission sur la RSE (http://ec.europa.eu/employment_social/social/csr/index.htm). Voir aussi les débats et les résultats du Forum européen multilatéral sur la responsabilité sociale des entreprises (2003-2004). Présidé par la Commission européenne, ce forum a rassemblé différentes organisations représentatives d'employeurs, réseaux d'entreprises, syndicats de salariés et ONG afin de promouvoir l'innovation, la convergence et la transparence dans les pratiques et les outils existants de la responsabilité sociale des entreprises.

ont également montré que les employeurs s'engagent dans la création d'opportunités pour les immigrés et les minorités ethniques et dans de nouvelles formes de partenariat avec les services de l'emploi si une telle coopération se focalise clairement sur la réconciliation entre des objectifs commerciaux et la responsabilité sociale.

Néanmoins, la portée des leçons à tirer d'Equal ne se limite pas aux politiques qui se concentrent sur l'emploi et l'inclusion sociale. Au-delà de la promotion des pratiques qui soutiennent la pleine mise en œuvre des directives européennes relatives à l'égalité, elles peuvent aussi contribuer significativement et de manière pratique au renforcement des actions dans le cadre de certains aspects clés de la politique européenne relative à l'intégration des immigrés, qui reflètent les activités qui sont au cœur des travaux d'Equal.

► Les politiques d'immigration et d'intégration

Les PDD Equal proposent des modèles de bonnes pratiques pour soutenir la mise en œuvre des principes de base communs (PBC) pour la politique d'intégration des immigrés dans l'UE qui ont été adoptés par le Conseil en novembre 2004. Chacun des 11 PBC se reflète fortement dans les priorités thématiques des PDD, mais une expérience particulièrement riche est fournie par rapport aux PBC 3⁶ et 6⁷.

Dans le Programme commun pour l'intégration (2005), la Commission européenne donne des conseils pour des mesures concrètes afin de mettre en pratique ces deux principes, qui comprennent de :

- développer des approches innovantes pour prévenir les discriminations sur le marché du travail ;
- impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures d'intégration ;
- envisager de nouvelles manières de reconnaître les qualifications, la formation et/ou l'expérience professionnelle des nouveaux arrivants, en s'inspirant de la législation existante ;
- encourager le recrutement de migrants par la sensibilisation, les mesures d'incitation économiques et d'autres mesures axées sur les employeurs ;
- renforcer la capacité des fournisseurs de services publics et privés à interagir avec les ressortissants de pays tiers par l'interprétation et la traduction interculturelles, le parrai-

6. PBC 3 : « L'emploi est un élément clé du processus d'intégration, essentiel à la participation et à la contribution des immigrants dans la société d'accueil et à la visibilité de cette contribution. »

7. PBC 6 : « L'accès des immigrants aux institutions et aux biens et services publics et privés, sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux et en l'absence de toute discrimination, est une condition essentielle à une meilleure intégration. »

nage, les services intermédiaires des communautés immigrées, la mise en place de guichets d'information uniques;

- mettre en place des structures organisationnelles durables pour l'intégration et la gestion de la diversité et élaborer des modes de coopération entre les services gouvernementaux intéressés, afin de permettre aux fonctionnaires d'échanger des informations et de mettre en commun leurs ressources;
 - engager un débat avec les entreprises sur l'intégration et lier les programmes gouvernementaux aux programmes de responsabilité sociale des entreprises;
 - inclure la compétence interculturelle dans les politiques de recrutement et de formation.
- Dans tous ces domaines, une batterie d'approches réussies a été développée et testée par les PDD qui peuvent apporter des réponses concrètes aux propositions de la Commission.

Le programme de généralisation des bonnes pratiques (*mainstreaming*) d'Equal au niveau européen a été lancé dans la seconde moitié de 2006 et continuera tout au long de 2007. Il permet la mise en place d'une série d'événements qui visent à :

- soutenir la dissémination et le transfert actifs des bonnes pratiques développées dans Equal, afin de renforcer le facteur «ascendant» dans le processus de généralisation;
- mieux sensibiliser les décideurs aux résultats d'Equal et stimuler une demande plus claire, de la part des acteurs clés aux niveaux politiques appropriés, pour des leçons stratégiques qui peuvent être tirées de l'expérience des PDD, renforçant ainsi le facteur «descendant» dans la généralisation des bonnes pratiques.

Les séminaires entre pairs et le forum politique sur la problématique des discriminations à l'encontre des minorités ethniques font clairement partie intégrante de ce programme.

2007, l'année européenne de l'égalité des chances pour tous

Dans leur décision du 17 mai 2006, le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont désigné 2007 comme « L'année européenne de l'égalité des chances pour tous ». Cette année européenne poursuit trois objectifs principaux :

- sensibiliser davantage les populations de l'Union européenne à leurs droits à la non-discrimination et à l'égalité de traitement ;
- promouvoir l'égalité des chances pour tous – que ce soit dans l'accès à l'emploi, à l'école, sur le lieu de travail ou encore dans les soins de santé ;
- promouvoir l'atout que constitue la diversité pour l'Union européenne.

L'année sera rythmée par des centaines d'activités différentes qui seront organisées dans toute l'Union européenne, à l'échelon local, régional et national. Ces activités seront articulées autour de quatre thèmes principaux :

- sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination ainsi qu'à la problématique des discriminations multiples ;
- stimuler un débat sur les moyens de renforcer la participation à la société des groupes victimes de discriminations ainsi qu'une participation équilibrée entre hommes et femmes ;
- faciliter et célébrer la diversité et l'égalité ;
- œuvrer en faveur d'une société plus tolérante et plus solidaire.

L'année est l'initiative phare d'une stratégie plus ambitieuse qui vise à dynamiser la lutte contre les discriminations au sein de l'Union européenne, et que la Commission a exposée dans sa communication (COM (2005) 224 final) qui établit une « stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous », visant à garantir que la législation européenne relative à la non-discrimination est appliquée pleinement et respectée. La stratégie considère également ce que l'Union européenne peut faire pour lutter contre les discriminations et pour promouvoir l'égalité, au-delà de la protection légale des droits de l'individu à l'égalité de traitement.

L'initiative conjointe, prise par la France, l'Allemagne et la Suède, de lancer une « plate-forme européenne pour faire reculer les discriminations ethniques sur le

marché du travail » a l'intention claire d'apporter une contribution significative d'Equal pour susciter le débat et effectuer un suivi des actions, en 2007, dans le contexte de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous.

Les discriminations : une réalité quotidienne en France et en Europe*



DANS son rapport annuel pour 2006, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) souligne la forte augmentation des réclamations enregistrées en 2006 par rapport à la première année d'existence de la Halde (2005). La Haute Autorité a en effet reçu 4058 réclamations contre 1410 en 2005 et cette croissance rapide se confirme au début 2007. Cela traduit à la fois une prise de conscience de l'enjeu des discriminations, un recul de la résignation de la part des victimes et un changement du regard que notre société porte sur les discriminations.

Le domaine de l'emploi reste le plus important, il représente 42,8% des réclamations reçues. L'origine, à plus de 35%, est le premier critère invoqué, le cumul des différents critères amplifiant le phénomène de ségrégation.

Les recommandations adressées par la Halde aux pouvoirs publics comme au secteur privé, visant des modifications législatives ou des changements de comportement, la positionnent comme un acteur vigilant.

* Contribution de Patrick Aubert et Aliette François, direction de la population et des migrations.

Une étude réalisée en 2007 par le Centre d'analyse stratégique auprès des jeunes des banlieues d'Île-de-France fait ressortir l'ampleur des discriminations. Pour un emploi de serveur, les chances d'obtenir un entretien d'embauche sont au moins trois fois plus fortes pour les candidats qui signalent leur origine française par la consonance de leur nom et de leur prénom que pour les candidats qui signalent leur nationalité marocaine et qui ont un nom et prénom d'origine marocaine. Pour un emploi de comptable, des différences sont plus marquées. Les candidats de nationalité et d'origine marocaine doivent en moyenne envoyer plus de dix fois plus de CV pour obtenir autant d'invitations à des entretiens d'embauche.

Enfin, dans une étude réalisée fin 2005-mi 2006 en France à Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg et portant sur 1 100 offres d'emploi parues dans la presse et à l'ANPE, le BIT met en évidence les discriminations liées à l'origine lors de l'embauche. Près de quatre fois sur cinq un employeur favorise les candidats portant un nom typiquement français, au détriment de ceux dont le nom évoque une origine maghrébine ou noire africaine. Ces résultats diffèrent peu de ceux des autres testing menés dans six autres pays de l'UE.

Toutefois, si le résultat de ces études montre que les discriminations en raison de l'origine lors de l'embauche sont encore très largement pratiquées par les entreprises en France, il est indéniable qu'une réelle prise de conscience de ce phénomène par les acteurs publics et privés est en cours depuis plusieurs années et se traduit par une mobilisation accrue.

Une mobilisation de tous les acteurs

Mobilisation des pouvoirs publics

Le renforcement de la prévention et de la répression des différentes formes de discriminations qui portent atteinte aux valeurs fondamentales de la République, constitue une nécessité pour les autorités publiques.

Deux mesures législatives sont venues concrétiser l'engagement de l'État :

- la loi du 16 novembre 2001 sur les discriminations à l'emploi, qui complète la liste des discriminations visées par le Code du travail et le Code pénal, aménage la charge de la preuve et introduit la notion de discrimination indirecte ;
- la loi du 31 décembre 2004 qui crée la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), autorité indépendante compétente sur toutes les discriminations dont les deux missions sont le traitement des cas de discriminations et la promotion de l'égalité.

Les autres axes de cette politique publique ont porté principalement sur la sensibilisation et la formation des acteurs publics et privés. Des accords de partenariat, des conventionnements et des projets Equal ont ainsi permis de mobiliser les intermédiaires publics et privés du marché du travail, les syndicats, les entreprises et groupements d'entreprises, les associations et structures du monde économique.

Ces actions ont conduit généralement à l'élaboration de nombreux outils de prévention des discriminations. Par ailleurs, les deux projets Equal Espere et Latitude, menés en parallèle et relatifs aux intermédiaires publics et privés de l'emploi, ont permis d'aboutir à l'élaboration d'une Charte du service public de l'emploi, d'une part, et d'une Charte de l'intérim qui traduit l'engagement éthique d'une branche professionnelle, d'autre part.

La territorialisation de la politique de lutte contre les discriminations sur le marché du travail a par ailleurs été développée au travers de deux dispositifs que sont les commissions départementales pour la promotion de l'égalité des

chances et de la citoyenneté (Copec) et les plans locaux de lutte territoriaux opérationnels sur une trentaine de sites, dans le cadre de la politique de la ville.

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est venue renforcer l'arsenal législatif existant. Elle comporte de nombreuses mesures qui doivent permettre de démontrer et de sanctionner plus efficacement les discriminations au travail, notamment à l'embauche. Ainsi,

- des pouvoirs de transaction et de poursuites ont été conférés à la Halde;
- la pratique des tests de discriminations a été légalisée;
- le principe du CV anonyme a été inscrit dans le Code du travail.

Par ailleurs, le législateur a confié à la Halde le soin de promouvoir l'égalité, par des actions de prévention, de sensibilisation et d'information pour faire progresser dans la société l'égalité concrète des chances. Ainsi, la Halde encourage la mise en œuvre de politiques de promotion de l'égalité, construites à partir d'expériences réussies: les bonnes pratiques. L'élaboration d'un cadre de référence « le cadre pour agir et pour rendre compte » permet aux entreprises de faire connaître leurs actions de promotion de l'égalité.

Enfin, la Halde a été désignée comme organisme coordonnateur pour la France concernant la mise en œuvre de « l'année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous » dont l'objectif général est d'informer et de sensibiliser les populations à la lutte contre six critères de discriminations (origine, âge, croyances, sexe, handicap et orientation sexuelle). La plate forme européenne, compte tenu de son intérêt, a reçu le label de l'année européenne de l'égalité des chances.

La France s'est ainsi inscrite résolument dans le cadre de la stratégie européenne pour 2007.

Mobilisation des entreprises

Lors de la conférence nationale sur l'égalité des chances, l'État s'est engagé à soutenir les actions conduites par les entreprises en matière de promotion de l'égalité.

À ce jour, plus de 1500 entreprises ont signé la Charte de la diversité affichant leur volonté de promouvoir la diversité au sein de leur entreprise. Elles s'enga-

gent ainsi, d'une part, à communiquer en interne et auprès des instances représentatives du personnel sur la signature de la charte et à afficher la charte dans les locaux de l'entreprise, d'autre part, à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'actions accompagné d'un calendrier d'indicateurs de progrès.

Un comité de pilotage de la charte a été créé; il est composé de représentants institutionnels, de représentants du monde économique et de personnalités qualifiées sur le thème de la diversité. Il a pour principales missions le déploiement de la charte, le respect de l'éthique de la charte et le suivi des actions mises en œuvre par les entreprises signataires en faveur de la diversité.

Afin de vérifier l'effectivité des engagements pris par les entreprises, l'État, accompagné par l'Association nationale des DRH met actuellement au point un label « diversité » qui concernera tous les types de discriminations, à l'exception du thème de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui fait déjà l'objet d'un label. Une norme technique concernant la gestion des RH est en cours d'élaboration et le projet de label fera l'objet, au printemps prochain, d'une expérimentation auprès des entreprises, avant sa diffusion.

Mobilisation des partenaires sociaux

Cette mobilisation des partenaires sociaux s'est principalement traduite par la signature en octobre 2006 d'un accord national interprofessionnel sur la diversité, incitant les entreprises à lutter contre les discriminations. Cet accord précise que les branches prendront les dispositions propres à assurer la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement, notamment dans les différentes négociations qu'elles ouvriront. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un responsable diversité sera nommé.

Au niveau territorial également, des accords-cadre ainsi que des chartes ont été signés entre des partenaires sociaux et différents acteurs publics et privés

L'apport des projets Equal a donc été essentiel pour relayer et amplifier l'action conduite par la France dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail.

► Le programme d'initiative communautaire Equal

Le programme d'initiative communautaire Equal est l'instrument du Fonds social européen en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination dans la sphère de l'emploi. Il permet la mise en œuvre de projets innovants et constitue donc un laboratoire d'expérimentations permettant d'alimenter la réflexion des praticiens et des décideurs par de nouvelles pistes d'action pour l'égalité et la diversité.

Parmi les nombreux intérêts du programme Equal (travail en partenariat, transnationalité...), la capitalisation des expériences est essentielle. En effet, il est nécessaire de créer des espaces d'échange pour que les porteurs de projet puissent partager leurs travaux, les solutions trouvées et les outils développés. Ce travail en réseau permet, par une confrontation des différentes expériences, de tirer les enseignements des actions réalisées : pour quoi ont-elles donné satisfaction ou, à l'inverse, pourquoi ont-elles échoué ?

De plus, la mise en commun de plusieurs projets menés sur une même thématique, à des échelles différentes (nationale, régionale ou locale), offre une mise en perspective et aide à replacer toutes ces initiatives dans le contexte plus global des politiques publiques dans lesquelles elles s'inscrivent.

Les projets menés ont permis de mobiliser à la fois l'ensemble des intermédiaires de l'emploi (service public de l'emploi [SPE] et intérim) qui interviennent directement sur le marché du travail et les entreprises pour faciliter l'entrée dans la vie professionnelle, mais aussi les associations, les partenaires sociaux et les acteurs locaux, qui jouent également un rôle essentiel en ce domaine. La mobilisation de la télévision et des radios publiques ont eu également un impact très important, donnant de la visibilité à la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs certaines actions menées en France ont été relayées dans d'autres pays européens, ainsi l'Allemagne et la Belgique ont transposé, dans le cadre de «2007, année européenne de l'égalité des chances pour tous», la Charte de la diversité qui pourrait devenir un outil européen dans la prévention des discriminations et l'égalité des chances. De même, dans le cadre du label diversité, il est envisagé de développer une norme européenne.

La plate-forme européenne Equal pour agir contre les discriminations liées à l'origine dans l'emploi*



L'IDÉE de départ est née d'une volonté commune de la Commission européenne et de la France de laisser les traces d'un programme qui a produit une telle richesse d'expériences et autant d'acquis souvent peu connus. La Commission a proposé de mettre en œuvre une série d'événements de capitalisation des acquis du programme Equal. Aussi, avec l'appui de Racine, l'autorité de gestion du programme a répondu dès l'été 2006.

Le choix s'est porté sur la thématique des discriminations liées à l'origine, ce choix n'est pas le fruit du hasard.

* Contribution de Claude Rack, sous-direction du Fonds social européen, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

En effet, cette question demeure d'une très grande actualité en Europe et en France tout particulièrement. Les discriminations à l'encontre des minorités ethniques sont en effet une réalité quotidienne et récurrente dans l'Union européenne malgré la montée en puissance des initiatives pour les combattre.

Comme le souligne le deuxième rapport global du BIT¹ sur « l'égalité au travail », rendu public le 10 mai 2007, malgré des progrès, les discriminations liées au travail persistent.

Les exemples de discriminations reposant sur l'origine ethnique, la religion, l'origine sociale ainsi qu'à l'encontre des travailleurs migrants sont nombreux. En France, les difficultés d'accès à l'emploi sont renforcées, et particulièrement celui à un emploi durable, pour les jeunes issus de l'immigration : ils subissent des taux de chômage deux fois plus élevés et une plus grande surexposition au chômage que l'ensemble des jeunes, indépendamment des caractéristiques sociales et de diplôme.

En ce qui concerne l'activité de la Halde en 2006, c'est dans le domaine de l'emploi que l'on rencontre le plus de réclamations (43%) et, dans 35% des cas, l'origine ethnique est le premier critère de discriminations invoqué.

Comme le dit si bien le titre d'un des projets italiens de la plate-forme, le projet « Visibili, invisibili », les minorités sont visibles, et surtout mises en cause quand la banlieue brûle, mais sont invisibles quant il s'agit de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi. Les discriminations liées à l'origine peuvent être renforcées par d'autres discriminations, comme celles liées au sexe ou à l'âge, on est alors confronté à une double ou à une triple discriminations.

Un comité de pilotage européen s'est mis en place : nos collègues allemands et suédois, autorités de gestion et structures nationales d'appui du programme Equal nous ont rejoints très vite. Proposition a été faite à tous les États membres de s'associer à ces travaux et le comité de pilotage élargi a permis un travail commun avec nos collègues du Royaume-Uni, de l'Irlande et avec la Commission européenne.

Pour la France, des institutions nationales impliquées dans la mise en œuvre des politiques publiques dans ce domaine, notamment la Haute Autorité de lutte

1. Bureau international du travail.

contre les discriminations pour l'égalité (Halde), la Direction des populations et des migrations (DPM) et l'Agence pour la cohésion sociale (ACSE), ainsi que le service des droits des femmes et de l'égalité, sont associées aux travaux.

Comme le dit Gill Widell, une chercheuse qui a procédé à l'analyse des projets Equal en Suède, on peut repérer trois étapes: le travail d'identification préalable des groupes cibles victimes de discriminations, de repérage des manques des institutions, de sensibilisation des acteurs qu'elle appelle « *Seed dispersal* » (semer des graines), puis, deuxième étape, la construction des différentes voies « *Paving the way* ». Ici, créer de nouveaux services, de nouveaux rôles ainsi que la formation des acteurs, voire des plans d'intégration à l'échelle d'un territoire. Plusieurs philosophies sont tour à tour convoquées, celle de la « carotte » comme celle du « bâton » : un travail de persuasion par les arguments et la sensibilisation des acteurs, en passant par le rappel à la loi, jusqu'au signalement des pratiques discriminatoires.

Enfin, il faut passer à la troisième étape de construction de prototypes généralisables dans les politiques de gestion des ressources humaines et les politiques publiques. Différents leviers d'action ont pu être testés en France : les stages en entreprise, les formations passerelles, des guichets spécifiques, des observatoires, des groupements d'employeurs, notamment, autant de dispositifs construits pour faciliter l'intégration des minorités.

Un foisonnement d'outils y contribue aussi (outils de diagnostic, bibliothèque de cas, argumentaires, CV anonyme, création de « baromètres » au sein des entreprises).

À travers ces exemples, une véritable culture commune s'est construite entre les partenaires, élément favorable à un dialogue social dans les territoires.

Il ne saurait être question de produire une synthèse du document qui suit. Chacun pourra trouver les exemples précis qui l'intéressent. Il convient simplement de rappeler que ces expérimentations ont été construites pour durer et qu'elles fournissent de multiples réponses concrètes à l'éternelle question du « Comment faire ? » en matière de lutte contre les discriminations.

Cependant, pour cette plate-forme, nous ne voulions pas d'une simple vitrine des projets Equal concernant la lutte contre les discriminations liées à l'origine, nous souhaitions prendre au mot le défi du « *Mainstreaming* » et de l'intégration de ces acquis dans les politiques publiques et les préoccupations des acteurs de

la société civile. Il fallait pour cela changer « d'échelle » comme l'ont souhaité les partenaires sociaux représentés dans les projets Equal français.

Le choix a été fait d'une plate-forme d'ensemble comprenant des séminaires préparatoires et un événement final, qui permettrait de mettre en débat les conclusions et recommandations des séminaires.

Ces événements ont été financés par la Commission européenne (Unité Equal) et les États membres, dans le cadre de « *Peer reviews* » et d'un « *Policy forum* ».

Cinq séminaires ont eu lieu. Ils ont rassemblé :

- les intermédiaires de l'emploi et de la formation, à Paris, les 8 et 9 février 2007 ;
- les syndicats de salariés, à Hambourg, les 19 et 20 mars 2007 ;
- les associations et les organisations non gouvernementales, à Hambourg, les 22 et 23 mars 2007 ;
- les acteurs dans l'entreprise, à Stockholm, les 26 et 27 avril 2007 ;
- les acteurs locaux, à Hanovre, les 21 et 22 mai 2007.

Les séminaires ont été construits sur la base d'une logique d'acteurs. Rassembler des « pairs » nous a paru la solution qui permettait de rendre les échanges plus productifs, tant la diversité des contextes nationaux nous exposait au risque de perdre des éléments d'analyse en émiettant les témoignages.

Les résultats ont dépassé nos espérances, les séminaires ont été l'occasion d'une confrontation d'une très grande richesse et d'un grand étonnement quant aux réponses concrètes apportées par les différents projets européens.

Deux constats principaux émergent à l'issue de ces cinq séminaires : l'extrême diversité des pistes retenues par les PDD et la convergence, à la fois des préoccupations de tous et des recommandations qui en émanent.

Quelles que soient les approches choisies, les projets illustrent le propos de J. M. Belorgey, dans son rapport sur les discriminations cité dans ce document au chapitre des partenaires sociaux : « On ne gagne rien à raisonner en termes de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil. »

Les divergences

Nous savions tous que différents concepts et politiques étaient mobilisés au service de la lutte contre les discriminations: «égalité de traitement», «diversité», «interculturalité», «action positive», politiques d'intégration, politiques de lutte contre les discriminations... Mais nous n'avions pas soupçonné à quel point les lectures de la mise en œuvre du même programme de lutte contre les discriminations pouvaient différer. Ce qu'a permis cette expérience transnationale, c'est d'abord ce constat. Celui de la redécouverte du fait que les contextes historiques, institutionnels, démographiques et économiques donnent une coloration spécifique aux politiques et programmes conduits, que cette mise en perspective est un facteur majeur de communication entre États membres et de construction de la citoyenneté européenne.

Entre praticiens de même catégorie, donc *a priori* confrontés à des difficultés de même nature, il a d'abord fallu se comprendre pour construire des recommandations communes.

Se comprendre signifiait apprécier les approches de chacun et tenter d'en mesurer la portée: faut-il d'abord changer les organisations, car elles produisent aussi des discriminations, faut-il privilégier la fourniture de services destinés à faciliter l'intégration des publics? Comment conjuguer action positive en direction des publics discriminés et avancées dans des recrutements diversifiés? La prise en compte des minorités est-elle une question d'inclusion sociale ou doit-on aussi viser l'insertion de jeunes diplômés? Que signifie concrètement l'*Empowerment*? Ce sont quelques-unes des questions qui ont traversé tous les séminaires.

Nous ne souhaitons pas de consensus, les débats ont été parfois vifs et ce sont toutes les pistes qu'il faut explorer.

La convergence a été la surprise de ces séminaires.

Tant de points communs:

le point de départ de cette recherche permanente de légitimité de l'action de lutte contre les discriminations et du refus du déni, les mêmes constats statistiques, la même inquiétude à l'échelle de toute l'Europe tant la situation des minorités est explosive.

Mais c'est l'apprentissage mutuel qui a été la vraie révélation: de la déclaration de P. Aubert, DPM au séminaire IEF.

« Le projet finlandais est riche en enseignements à plusieurs niveaux: travail avec les petites associations, création de têtes de réseau, structuration particulière, etc. La France, qui oriente davantage son travail vers les institutions que vers les publics, devrait s'en inspirer. »

À celle du représentant (e) du projet allemand Migranet au cours du même séminaire:

« Même si les actions au quotidien sont essentielles, il me semble tout autant primordial de réfléchir aux changements nécessaires pour que la situation des migrants soit améliorée de façon durable. La formation interculturelle est certes importante, mais elle ne suffit pas. Une amélioration structurelle doit être recherchée. Il convient que les agents du service public soient davantage formés. »

C'est à ce niveau que commence le *Mainstreaming*, dans la rencontre, au sein des séminaires entre les différents partenaires des projets, dans l'élaboration commune de réponses qui peuvent être généralisées. Loin de l'idée un peu fantasmagique d'un « grand soir du *Mainstreaming* », lorsque tout a été partagé, on peut admettre que les acteurs d'Equal et les utilisateurs sont parfois les mêmes et que lorsque des représentants des services de l'emploi sont des partenaires des projets Equal, voire des têtes de liste, ils sont aussi au cœur de la diffusion de ces pratiques au sein de leur institution.

La difficulté et l'enjeu de la plate-forme sont la construction effective de ce pont entre les projets Equal, Éphémères et les politiques qui peuvent s'en inspirer. Comment construire les fils entre ces nombreuses pistes et l'action publique.

Le cadre politique s'y prête

Au niveau européen, les directives « Race » et « Emploi » de l'année 2000 ont ouvert la voie et constitué de puissants leviers d'action dans les États membres, les invitant, notamment, à mettre en place des autorités indépendantes.

Les lignes directrices pour l'emploi (2005-2008) mettent l'accent sur la lutte contre les discriminations et pour l'intégration des migrants dans l'emploi. Les

PDD Equal ont fourni de nombreux exemples de bonnes pratiques permettant de concrétiser la mise en œuvre de ces orientations et, notamment, des principes de base communs pour la politique d'intégration à l'échelle de l'Union.

Les priorités établies pour le FSE 2007-2013 font aussi une large place à la lutte contre toutes les formes de discriminations et requièrent des actions spécifiques d'intégration des migrants dans l'emploi.

L'année européenne de l'égalité des chances témoigne d'une volonté de faire partager cette action par le plus grand nombre: actions de sensibilisation, de promotion de l'égalité des chances pour tous et de la diversité. Elle représente l'initiative phare d'une « stratégie cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous ».

Au niveau national, depuis la transposition des directives, comme le rappelle le projet ISM Corum, le droit français s'est renforcé en matière de lutte contre les discriminations: critères illégaux, champs d'application et acteurs des discriminations. La loi de 2001 a traduit ces avancées en étendant le champ des discriminations, en aménageant la charge de la preuve, en introduisant le concept de discrimination indirecte...

En réponse aux exigences des directives, la Halde a été créée en 2004. Organisme indépendant, la Halde informe, conseille, facilite les recours et dispose de pouvoirs d'investigation. Elle identifie et diffuse les bonnes pratiques et rend compte de son activité dans un rapport annuel adressé au président de la République, au Premier ministre et au Parlement.

Plusieurs entreprises se sont engagées dans la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement de tous les salariés. Les chartes de la diversité ont été signées aujourd'hui par plus de mille cinq cents entreprises.

Produit des projets Equal Espere et Latitude, des chartes du service public de l'emploi et du syndicat Prime des entreprises du secteur de l'interim ont été signées.

Un accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise a été signé en octobre 2006.

Tous les travaux d'évaluation indiquent qu'Equal a d'autant plus de portée que ses projets accompagnent l'action politique. Les acquis du programme doivent être portés par cette vague de la décision politique afin de rejoindre le courant (*Mainstreaming*) des politiques publiques et de la société civile. L'ambition de la plate-forme est de contribuer à cette jonction.

Le réseau thématique national (RTN)



EN parallèle aux échanges européens, pour alimenter les travaux de la plate-forme européenne, la France a mis en place un réseau thématique national. Il a réuni des praticiens impliqués dans les expérimentations Equal afin de mettre en commun leurs actions, leurs avancées, leurs difficultés et les résultats de leurs travaux¹ au sein d'une « communauté de pratiques ». Ce réseau national vise à capitaliser les expériences innovantes que les différents projets ont mis en œuvre pour faire reculer les discriminations professionnelles liées à l'origine et mettre en lumière leurs outils et leurs témoignages.

À l'instar de la plate-forme européenne, cinq groupes de travail français ont été constitués autour des différents acteurs concernés :

- acteurs de l'entreprise ;
- intermédiaires de l'emploi et de la formation ;
- acteurs locaux et régionaux ;
- partenaires sociaux ;
- associations, organisations non gouvernementales.

1. Font partie des résultats les produits réalisés par les projets. Si ce sont des produits phares et transférables, ils sont mis en ligne et directement accessibles sur le site IDequal.

Réfléchir suivant une logique d'acteurs est quelque chose d'assez nouveau. Le travail était d'autant plus complexe que certains acteurs se sont positionnés sur plusieurs ateliers. Cela s'explique par le fait qu'un organisme est à la fois acteur et, dans le cadre d'Equal, il agit au sein de partenariats de développement réunissant plusieurs catégories d'acteurs. Par exemple, une association peut mener des actions de sensibilisation auprès des entreprises pour les amener à modifier leurs pratiques de recrutement. Cette remarque faite, il ne sera donc pas étonnant de retrouver au fil de ce cahier des projets dans plusieurs chapitres. De plus, les ateliers sont ouverts aussi bien aux têtes de liste de projets Equal qu'aux partenaires du projet, ce qui étend le réseau et rend les échanges plus riches.

Tous les projets thème B ont donc été invités à participer aux travaux du réseau thématique national (RTN) et une trentaine d'entre eux ont répondu à l'appel. Notons néanmoins que quelques projets FSE objectif 3 ont également intégré le RTN, ainsi que des « personnes ressources » dont les connaissances pointues sur le sujet ont permis d'enrichir la réflexion de cette « communauté de pratiques ».

Une méthode innovante pour recueillir l'expérience des acteurs Equal français

Le RTN thème B a été coordonné par Racine et son objectif final était d'élaborer un ouvrage collectif issu des travaux de réflexion de cette « communauté de pratiques ».

Dès lors, attardons-nous un instant sur cette notion. Méthodologie d'ingénierie des connaissances formalisée par E. Wenger (1998), la communauté de pratiques se définit comme un processus d'apprentissage par le partage de connaissances échangées en réseau. Le développement des techniques de l'information et de la communication a offert des outils de structuration du partage de la connaissance indispensables à la mise en œuvre de communautés de pratiques (exemple : serveur partagé, Intranet, extranet, site Internet collaboratif...).

C'est ainsi que pour la rédaction de ce cahier, une méthode collaborative et participative a été mise en place *via* l'outil Spip (système de publication pour l'Internet partagé), choisi pour l'édition des contenus.

Spip permet de construire un site Internet, grâce à une interface web simple et accessible. Il s'agit d'un logiciel libre particulièrement adapté au mode de fonctionnement collaboratif et donc à la « logique participative » sur laquelle repose la plate-forme française Equal. Il est structuré comme un journal, avec des rubriques et des sous-rubriques dans lesquelles s'insèrent des articles pouvant être complétés par un forum de discussion ou un moteur de recherche par mots clés. Spip permet de dissocier trois types de tâches : la contribution rédactionnelle, la gestion éditoriale du site et les éléments graphiques.

Racine expérimentait pour la première fois cette plate-forme collaborative, le but étant de recueillir les contributions de tous les projets pour ensuite en faire une publication papier et la diffuser largement. La valeur ajoutée de cette méthode permettait une diffusion des travaux du réseau *via* deux canaux : sous une forme électronique grâce à la plate-forme collaborative et *via* une publication papier.

Les acteurs, leurs expérimentations, leurs outils

Sur le même schéma que celui adopté par la plate-forme européenne, le réseau thématique national des projets Equal, thème B, a travaillé selon une logique de catégories d'acteurs (acteurs locaux, associations, entreprises, intermédiaires de l'emploi et de la formation et partenaires sociaux).

Comme nous l'indiquons plus haut, la principale difficulté d'un travail de typologie par acteurs réside dans le fait que les projets Equal repose sur des partenariats dont le principe de base est la collaboration entre organismes de nature différente. Au sein de chaque projet, les acteurs investis auront donc à la fois des objectifs communs et des objectifs propres à chacun.

Les entreprises

On va principalement trouver des entreprises dans les projets visant à modifier les pratiques de gestion des ressources humaines de certains membres du PDD.

On se trouve donc ici dans une logique « interne », dans le sens où les entreprises travaillent sur leurs propres comportements par opposition aux projets qui souhaitent modifier les pratiques à l'extérieur de leurs propres structures. On retrouve ici les concepts de « *responsabilité sociale des entreprises* » et de « promotion de la diversité ». Ces pratiques sont parfois formalisées autour d'une charte (projet Elmer).

Dans certains cas, les projets mobilisant des entreprises visent également la mobilisation des syndicats et la promotion du dialogue social sur la question des discriminations (projet Averroes).

Certains projets à logique territoriale visent également à mobiliser les entreprises en faveur de la lutte contre les discriminations, mais peu de projets mobilisent directement cet acteur dans les partenariats. Lorsque c'est le cas, la présence des entreprises est liée soit à une volonté de la tête de liste de les sensibiliser, soit à leur capacité potentielle de recrutement des personnes discriminées. L'entreprise semble néanmoins être ici un objet du projet, plus qu'un acteur à part entière.

Les entreprises mobilisées dans les projets Equal sont, pour la quasi-totalité, des grandes entreprises (Club Med, Adecco, Casino, Flunch, PSA, Axa, France Télévisions, Ikea, La Poste, Snecma...).

On ne trouve que peu de PME dans les projets thème B du second appel et, lorsque c'est le cas, celles-ci sont des entreprises dont l'objet ou les activités sont déjà liées à la lutte contre les discriminations.

La présence de chambres consulaires (chambre de commerce, chambre des métiers), de réseaux de dirigeants d'entreprise (CJD, CJDES, ANDCP) ou d'associations d'entreprises (club d'entreprises, groupement d'employeurs, forum pour l'insertion dans l'économie régionale) assure toutefois une représentation des PME sur de nombreux projets. L'engagement de ces acteurs dans les projets est le plus souvent lié à une volonté de mobiliser les entreprises adhérentes autour des discriminations.

Les acteurs locaux

On regroupe principalement sous ce vocabulaire les villes, les agglomérations, les conseils régionaux ou généraux, les centres de ressources régionaux dédiés à la politique de la ville...

Différents projets sont portés par des structures territoriales :

- « Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité » du conseil général de l'Hérault sur la lutte contre les discriminations ;
- « Accede, Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi des jeunes » de la ville de Villeurbanne ;
- « SoliMar » de la ville de Marseille ;
- « Insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration » de la ville de Mulhouse ;
- « Plan intercommunal de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail » de l'Association tourquennoise pour une économie solidaire ;
- « Creus'ac » du conseil général de la Creuse visant à attirer les immigrés sur le territoire de la Creuse.

On retrouve également des acteurs locaux, en tant que partenaires, sur différents projets visant à :

- développer un dialogue social territorial (ville de Paris) ;
- former les militants syndicaux (centre de ressource Nord - Pas-de-Calais) ;
- former les acteurs au développement de projet sur l’histoire de l’immigration (centre ressource politique de la ville de l’Essonne).

De manière *transversale* les acteurs territoriaux vont donc se placer sur différentes thématiques (insertion des jeunes, emplois de services, discriminations croisées, mobilisation des entreprises, création d’activité, histoire de l’immigration, dialogue social...).

Deux grands types de projets portés par des territoires peuvent toutefois être distingués :

- ceux qui ont une *logique d’acteur* (c’est-à-dire visant principalement à mobiliser et à former les différents acteurs impliqués sur le territoire) ;
- ceux qui ont une *logique de public* (la cible du projet est principalement le public discriminé). On trouve ici des projets d’aide à l’insertion, certains prévoyant l’accompagnement de projets professionnels.

C’est la présence des acteurs territoriaux (au sens large) qui donne le plus souvent au projet Equal sa pertinence à telle ou telle échelle (ville, région, département...) et qui, dans une certaine mesure, en garantit son impact.

Les partenaires sociaux

L’implication des partenaires sociaux sur les deux appels à projets du programme Equal, thème B, est motivée par une nécessité de réinterroger les pratiques des syndicales et d’imaginer de nouvelles actions dans et hors de l’entreprise.

Deux cas de figure peuvent être distingués.

Dans un premier cas, les partenaires sociaux sont présents conjointement, c’est-à-dire que les représentants des salariés et les représentants des employeurs ont décidé de s’associer pour travailler ensemble. L’objectif visé est alors de favoriser des actions communes – voire pour un projet – le dialogue social en tant que tel sur les discriminations.

À ce titre, quelques exemples de projets peuvent être cités :

- « Averroes », qui prévoit un développement du dialogue social sur différents bassins d'emploi en Rhône-Alpes grâce à la présence dans le partenariat des structures régionales de la CFDT, de la CGT et de l'UPA ;
- « Action et vigilance », porté par l'UD CFDT de Paris, qui prévoit une formation à distance des militant(e)s CFDT mais aussi des dirigeant(e)s d'entreprises du Medef et de la CGPME Paris, ainsi que des cadres intermédiaires de la ville de Paris ;
- « Agir contre les discriminations en entreprise dans le Nord - Pas-de-Calais », porté par l'URI CFDT Nord - Pas-de-Calais, qui vise à former les militants et qui prévoit également une collaboration avec la CGPME ;
- « Ateccod », porté par l'URI CFDT Île-de-France, qui prévoit une collaboration avec, d'une part, le Medef pour le développement du dialogue social territorial et la prévention contre les discriminations en entreprise et, d'autre part, avec la Fondation Abbé-Pierre sur les aspects de discriminations dans l'accès au logement.

On trouve ensuite différents projets portant sur d'autres approches, telles que la *promotion sectorielle et/ou territoriale* de l'emploi qui ne prévoient pas directement de travail en commun entre partenaires sociaux, mais dont l'objectif visé est bien de responsabiliser et de mobiliser les partenaires sociaux *afin de promouvoir le dialogue social et/ou un changement des pratiques RH*.

On peut retenir ici, à titre d'exemple, les projets suivants :

- « Compétences et différences » de l'AEFTI et de l'Upa qui porte sur la promotion de la diversité dans l'artisanat ;
- « Égalité-citoyenneté », qui mobilise l'URI CFDT Languedoc-Roussillon dans un projet sur les emplois de proximité et les discriminations ;
- « Talent », porté par l'Acse (ex-Fasild) en Lorraine, qui prévoit un travail sur le recrutement et la gestion des carrières dans les entreprises grâce à un partenariat avec l'Upa et le Medef ;
- « Et pourquoi pas avec nous ? », porté par le Medef en Midi-Pyrénées, qui vise à une mobilisation et à la prise d'initiatives par les entreprises ;
- « Responsabilité sociale partagée pour l'emploi des jeunes », porté par le plan d'action villeurbannais, qui mobilise l'UL CFDT et CGT autour d'une action de responsabilisation des acteurs ;
- « Transfert-éducation par les pairs et actions en réseau pour l'égalité d'accès au stage », de la Fédération nationale Léo-Lagrange, en collaboration avec l'Unsa.

Enfin, bien que ne prévoyant pas d'organisation syndicale dans le partenariat, le projet « Pluriel-Media », porté par France Télévisions, prévoit de former le management et les organisations syndicales à la question de la diversité, mais aussi de négocier un accord sur l'égalité hommes-femmes.

Les intermédiaires de l'emploi et de la formation

Des acteurs publics et privés de l'emploi et de la formation sont présents dans de nombreux projets Equal, thème B. Suivant les projets, ils répondent essentiellement à deux objectifs :

- responsabiliser, mobiliser et former les acteurs de l'emploi dans le but de rendre leurs pratiques professionnelles non discriminatoires ;
- accompagner ou former le public cible.

En premier, on retrouve le service public de l'emploi (SPE) :

- l'Acse (ex-Fasild), en partenariat avec l'ANPE, l'Afpa et l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, s'est attaché à former tous ses agents, allant des employés en contact avec le public aux managers (projet Espere) ;
- l'ANPE est également présente dans un projet sur l'emploi des jeunes Villeurbannais et dans un projet sur l'emploi des femmes étrangères ;
- l'Afpa Nord Vienne est quand à elle mobilisée sur le projet relatif aux discriminations dans l'agglomération de Châtelleraut (Access Europe).

Les entreprises de travail temporaire se sont également impliquées dans la lutte contre les discriminations.

- Adecco, en collaboration avec Adia, l'IMS-Entreprendre pour la Cité, la DPM et l'Acse (ex-Fasild), a outillé ses agents pour qu'ils puissent répondre aux demandes parfois discriminantes des entreprises clientes (Latitude).

On remarque également une forte présence de l'Éducation nationale (Greta, GIP, rectorat, centre de recherche, université...) sur plusieurs projets incluant des actions d'orientation, de recherche, de formation ou d'ingénierie pédagogique :

- le Greta Geforme 94 porte un projet sur la professionnalisation des emplois de proximité et l'insertion des femmes issues de l'immigration (Equal Kores) ;
- le rectorat de l'académie de Nancy-Metz, avec le Ciep, travaille sur l'orien-

tation professionnelle et l'accès aux stages dans le projet de l'Acse (ex-Fasild) en Lorraine;

- le Ciep-cr2i a également piloté le projet Prelude, en ayant pour objectif de valoriser les compétences des individus.

Enfin, les acteurs territoriaux ont pris conscience de former les professionnels de l'emploi à la lutte antidiscriminatoire:

- la ville de Marseille, qui a collaboré avec des missions locales des Bouches-du-Rhône, a mené de multiples actions en direction des intermédiaires de l'emploi du territoire (SoliMar);
- le comité de bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing a organisé des sessions de formation à destination des professionnels de l'emploi (Repères pour agir dans la lutte contre les discriminations).

Le secteur « associatif »

Les associations investies dans les projets Equal sont extrêmement nombreuses. Toutefois, curieusement, parmi les associations participant aux projets Equal, on ne retrouve pas les grandes associations de lutte contre le racisme.

La plupart sont des structures qui travaillent sur l'insertion et l'intégration:

- Forum Réfugiés, par le biais du projet Accelair, vise à insérer les réfugiés et à les aider à accéder au droit commun;
- la Fnasat mène des actions en direction des gens du voyage;
- Fete a lancé un projet sur l'insertion professionnelle des jeunes femmes issues de l'immigration.

La pure logique de lutte contre les discriminations est donc difficile à trouver.

De plus, il est important de relever que la caractéristique des associations est de mener des actions en direction des autres acteurs, dans une logique de lobbying. Nous sommes donc ici dans une logique externe.

Les associations ne mènent pas, en interne, d'actions visant à faire évoluer leurs propres pratiques.

Elles ont plutôt pour objectif de faire évoluer les pratiques et les représentations des autres acteurs comme les entreprises par exemple.

- Ainsi l'Aefi Marne a mobilisé les artisans du territoire pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi. Elle s'est aussi fortement impliquée dans la thématique de la responsabilité sociale des entreprises en créant un réseau au niveau européen.
- Le projet Atout Interculturalité, de son côté, a sensibilisé les grandes entreprises.

Plus largement, adoptant une approche globale des discriminations, l'ARML de Haute-Normandie a souhaité responsabiliser tous les acteurs concernés.

Enfin, Génériques s'est positionné sur une thématique originale: la mémoire de l'immigration, en lien avec les acteurs de la politique de la ville.

Les chiffres clés des projets Equal français, thème B

Les projets Equal, thème B, en France : 62 projets qui ont mobilisé 364 partenaires

Premier appel à projets		
	Nombre de projets	Nombre de partenaires (1)
Action 2	21 projets	154
Action 3	14 projets	58
Deuxième appel à projets		
Action 2	23 projets	144
Action 3	4 projets (2)	8

(1) Incluant les têtes de liste.

(2) Chiffre valable en date du 1^{er} septembre 2007.

Sur le plan financier

Montant total des projets (2001-2007)	29315031 euros
Montant FSE global (2001-2007)	13067612 euros
Soit une part de FSE de 44,58 %	

Transnationalité

117 partenaires européens dans le cadre des partenariats de coopération trans-nationale

ITALIE	28	FINLANDE	5
ESPAGNE	13	RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	4
PORTUGAL	11	LITUANIE	4
ROYAUME-UNI	10	PAYS-BAS	3
ALLEMAGNE	9	DANEMARK	1
AUTRICHE	7	IRLANDE	1
SUÈDE	6	HONGRIE	1
BELGIQUE	6	GRÈCE	1
SLOVAQUIE	6	SLOVÉNIE	1

Le panorama des projets

Acteurs locaux

N° du projet: 2004_RAL_41991

Titre du projet: Accede, Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi

Organisation tête de liste: ville de Villeurbanne

Personne contact: Marie-Christine Debenedetti

E-mail: marie-christine.debenedetti@mairie-villeurbanne.fr

Autres membres du PDD: ANPE, mission Locale, union locale CGT, union locale CFDT, Adecco, académie de Lyon

L'objectif du projet Accede est de changer les pratiques pour prévenir et lutter contre les discriminations ethniques à l'emploi. Il se développe dans une approche territoriale afin de créer une dynamique productrice de changement pour agir sur la chaîne de production systémique des discriminations. Des formations et un travail d'analyse des pratiques et d'accompagnement au changement ont été menés auprès de différents acteurs: les intermédiaires de l'emploi, des employeurs, dont la ville de Villeurbanne, et l'Éducation nationale. Pour rétablir l'égalité de traitement, des outils adaptés ont été produits par les acteurs eux-mêmes:

- les employeurs du « club RH pour l'égalité » ont rédigé un guide du recrutement non discriminatoire qui aide au repérage des risques de discriminations à chaque étape du recrutement;
- les intermédiaires de l'emploi et les lycées professionnels ont élaboré des outils et des procédures d'information, de repérage, d'enregistrement, et de signalement des discriminations à l'emploi et au stage, ainsi que des argumentaires d'intermédiation. Ces procédures vont alimenter un observatoire territorial des discriminations.

Accede a mis en place une permanence juridique à la maison de justice et du droit afin de permettre aux personnes victimes de discriminations à l'emploi d'être informées, de les aider à qualifier les discriminations et de recourir à une médiation ou rédiger un courrier de demande d'explication.

En phase 3, le projet aboutira à une charte pour l'égalité de traitement et la non-discrimination rédigée par le club RH pour une promotion auprès d'autres collectivités locales et entreprises (notamment des PME).

Acteurs locaux-Entreprises-Intermédiaires de l'emploi

N° du projet: 2004-PCH-43341

Titre du projet: Accées Europe

Organisation tête de liste: Sunergeia

Personnes contacts: Catherine Grandin, Elena Schirolì

E-mail: Catherine.grandin@sunergeia.com, sunergeia-equal@wanadoo.fr

Autres membres du PDD: Snecma Services, Batisol Plus, Adecco, Afpa Nord Vienne, MJC Les Renardières

Favoriser l'égalité de traitement et l'insertion socioprofessionnelle des populations issues de l'immigration sur le bassin d'emploi châtelleraudais est le défi affiché par les six partenaires du projet Accées Europe. Il s'inscrit dans une approche globale de la question des discriminations liées à l'origine sur le territoire et vise à faire évoluer les politiques de recrutement dans le respect de l'égalité des chances en créant une synergie entre tous les acteurs – élus, intermédiaires de l'emploi, entreprises et personnes potentiellement discriminées.

Accées Europe a réalisé :

- un kit pédagogique européen pour les services RH sur les politiques d'égalité de chances et la promotion et gestion de la diversité. Cet outil sous forme de DVD donne aux employeurs picto-charentais la possibilité:
 - a) de procéder à un autodiagnostic interactif de la situation dans leur entreprise;
 - b) d'accéder aux éléments plus importants de la législation française (et européenne) avec des exemples pratiques;
 - c) de bénéficier du témoignage vidéo de huit employeurs européens issus de différents secteurs d'activités qui expliquent les bénéfices liés à la diversité du personnel (dont deux du bassin d'emploi Châtelleraudais);
 - d) d'accéder à des outils pratiques d'objectivation de leur processus RH;
 - e) de consulter des guides sur la mise en place de politique d'égalité des chances et de promotion de la diversité en entreprise;
- une publication pour faire évoluer les politiques publiques Les minorités ethniques des ressources inexploitées sur le marché du travail européen;
- une brochure sur la promotion de la diversité dans les PME: capitalisation de l'expérimentation de l'entreprise du bâtiment Batisol Plus.

Et le projet a créé un service d'accompagnement des victimes de discriminations et de ressources pour les IEFP sur la lutte contre les discriminations.

Site Internet: <http://www.sunergeia.com/>

Acteurs locaux

N° du projet: 2001-IDF-10693 – 2001-IDF-36456

Titre du projet: Chinois d'Europe et intégration – Diff Chine (action 3)

Organisation tête de liste: mairie de Paris

Personne contact: Jocelyne Adriant-Mebtoul

jocelyne.adriant-mebtoul@paris.fr

Véronique Allam, veronique.allam@paris.fr

Autres membres du PDD: l'association Batik International, Association franco-chinoise Pierre-Duceref, Association de soutien linguistique et culturel (ASLC), mission locale Paris-Centre, le Centre interprofessionnel de formation d'apprentis et de perfectionnement (CIFAP) de Pantin, l'Association franco-asiatique pour l'enfance (AFAPE)

Une communauté importante originaire de Chine se concentre sur le territoire parisien. Or devant le constat que cette population vit en relative autarcie et demeure peu connue de la société d'accueil, la ville de Paris a souhaité, d'une part, créer des passerelles entre les Chinois de Paris et d'Île-de-France et la société d'accueil en améliorant la connaissance mutuelle et, d'autre part, ouvrir et former les Chinois à de nouveaux métiers (médiation, petite enfance), cela contribuant à leur intégration.

Des opérations d'information et de formations conçues pour construire des parcours spécifiques permettent aux Chinois bénéficiaires des expérimentations d'accéder à ces métiers, d'une part, de repérer et de faire connaître un réseau d'acteurs spécialisés auprès des Chinois franciliens, d'autre part.

Au début de chaque conférence-débat, un documentaire de vingt-six minutes ouvrait la séance autour des histoires de vie de « sept femmes chinoises » bénéficiaires du projet. Il présentait des portraits de femmes ayant, à travers leur parcours personnel, essayé ou réussi à s'insérer professionnellement dans des métiers nouveaux. Ce documentaire a donc servi de support lors de l'animation de conférences-débats, mais a également permis de valoriser des méthodologies d'accompagnement de bénéficiaires chinois vers des métiers atypiques pour cette communauté. Chaque participant a pu bénéficier dans son dossier d'un DVD, du numéro spécial du journal *Le Gong* consacré aux métiers nouveaux pour la population chinoise et présentant les points forts du projet « Chinois d'Europe et intégration » et du guide *Chinois en Île-de-France: clés et repères*. Ces conférences ont réuni plus de 250 participants.

Acteurs locaux

N° du projet: 2004-LIM-41977

Titre du projet: Creus'ac

Organisation tête de liste: conseil général de la Creuse

Personnes contacts: Marcel Denis, Ellie Lesur

E-mail: mdenis@cg23.fr/e.lesur@cm-gueret.fr

Autres membres du PDD: chambre de métiers et de l'artisanat de la Creuse

Département de 125 000 habitants, en butte à une perte démographique et à un vieillissement de sa population, la Creuse se place délibérément à la pointe du combat lancé par la région Limousin pour l'accueil de nouvelles populations actives.

Creus'Ac a pour ambition :

- d'accompagner l'installation et l'insertion de populations nouvelles dans le tissu creusois, spécialement celles qui subissent des difficultés particulières du fait de leur origine ethnique ou de leur différence culturelle ;
- de conduire des expériences pilotes accompagnant les politiques de droit commun et de fédérer et coordonner les efforts et les projets d'organismes et d'associations désireux de s'impliquer dans l'accueil de populations venues d'ailleurs et, au premier chef, celles qui ont une tradition d'installation en Creuse, les Anglais, les Réunionnais, les Mahorais, les Turcs.

Parmi les produits réalisés, un guide bilingue français-anglais a été élaboré et est à la disposition des nouveaux arrivants pour faciliter leur installation en Creuse. Ce guide d'accueil porte sur différents thèmes de la vie quotidienne locale et permet aux nouveaux arrivants de se repérer dans l'administration française. Ce guide fournit également des conseils pratiques pour l'installation en Creuse et des coordonnées utiles.

Site Internet: <http://www.creuse.fr/creusac/>

Acteurs locaux

N° du projet: 2004-LGR-43571

Titre du projet: Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité

Organisation tête de liste: conseil général Hérault

Personnes contacts: Georges Pastoret, Catherine Salètes

E-mail: did@cg34.fr - csaletes@cg34.fr

Autres membres du PDD: Club d'entreprises FACE Hérault, union régionale CFDT LR, mission locale des jeunes de l'agglomération de Montpellier, GIP développement social urbain de l'agglomération de Montpellier, Pôle universitaire européen, pôle emploi services Hérault

Face aux difficultés d'accès à l'emploi pour les personnes issues de l'immigration sur le territoire de l'Hérault, divers acteurs locaux (syndicats de salariés, université, conseil général, missions locales, associations...) ont mis en place différentes initiatives. Equal a permis de rassembler l'ensemble des partenaires autour de formations-actions et d'une démarche coordonnée pour aboutir à la construction d'un réseau doté d'objectifs, de valeurs et d'outils communs. Le projet vise à engager les acteurs du territoire (élus, intermédiaires de l'emploi, entreprises et syndicats) sur la question de l'égalité de traitement en changeant leurs pratiques professionnelles. Il doit permettre de faire une lecture systématique des discriminations à l'embauche et de travailler ensemble sur la mise en place d'une réponse collective aux difficultés constatées.

L'ensemble des membres du PDD a été accompagné par l'Institut social et coopératif de recherche appliquée, le Cafoc et l'Acse pour la définition du positionnement des partenaires et la formulation des objectifs et des modalités de mise en œuvre du projet.

Le club d'entreprises Face Hérault a permis à 65 entreprises du département de signer un plan d'action concret visant l'égalité de traitement et a mis en place des outils de management et de gestion des ressources humaines. Le GIP Développement social urbain de l'agglomération de Montpellier a accompagné des représentants des équipes opérationnelles intermédiaires de l'emploi dans une formation-action visant à la création d'outils de repérage et de traitement des discriminations. Les missions locales d'insertion, le pôle universitaire européen et le pôle emploi services Hérault ont participé à cette action et accompagné l'essaimage de la production au sein de leurs réseaux. L'union régionale CFDT LR a constitué un module de formation-sensibilisation ciblant des champs professionnels variés.

Sites Internet: <http://www.iscra.org> <http://www.face-herault.org/>

Acteurs locaux

N° du projet: 2004-REU-40949

Titre du projet: Floraisons

Organisation tête de liste: Cnasea

Personnes contacts: Filippo Ferrari, Idriss Kathrada

E-mail: ftm.reunion@wanadoo.fr, novasirhe@wanadoo.fr

Autres membres du PDD: Global Ressources, chambre de métiers de la Réunion, Finaliser transmettre mobiliser (FTM), académie de la Réunion

L'île de la Réunion représente un modèle d'intégration sociale et de cohabitation des populations originaires de divers pays (Inde, Madagascar, Mozambique, île Maurice, Chine, France, etc.). Ce modèle est unique au monde. Cela dit, il existe des gens issus d'une immigration récente, originaires de l'archipel des Comores ou de Madagascar qui ne sont pas intégrés et qui vivent des situations d'exclusion. Toutefois, améliorer l'intégration sociale de ces migrants à la Réunion est de nature complexe et compliquée. Les paramètres à prendre en compte sont nombreux (sexe, famille de provenance, motivations du départ, tissus relationnels sur place, âge, etc.), donnant lieu à diverses combinaisons.

Le projet Floraisons a donc développé trois axes d'actions.

D'une part, un rapprochement du monde du travail des femmes qui habitent dans des zones de l'île fortement marginalisées a été opéré. Sur 156 femmes suivies, 32 ont trouvé un emploi.

Ensuite, les nouveaux migrants ont reçu un accompagnement pour valoriser leur savoir-faire par la création d'entreprise. Cela a permis à 10 femmes de créer leur entreprise.

Enfin, pour permettre aux élèves de toute provenance de se connaître, des supports pédagogiques ont été conçus. Six écrivains, cinq dessinateurs professionnels, une douzaine d'enseignants et des centaines d'élèves ont élaboré, pendant neuf mois, six ouvrages pédagogiques illustrés, qui ont été édités en 52000 exemplaires. Traduits en anglais, ils ont été distribués aux élèves des écoles primaires et des collèges des zones prioritaires, c'est-à-dire là où la concentration des primo-arrivants est très élevée. Chaque histoire parle des préjugés, des stéréotypes, des différences et parfois des discriminations. Tous les ouvrages traitent des immigrés, de leurs aventures et de leur insertion.

Site Internet: <http://www.floraisons.com/>

Acteurs locaux-Intermédiaires de l'emploi

N° du projet: 2004-IDF-44269

Titre du projet: Kores-Lutte contre les discriminations dans les métiers de proximité

Organisation tête de liste: Geforme 94

Personne contact: Marie-Josée Côme

E-mail: marie-josee.come@ac-creteil.fr

Autres membres du PDD: cabinet Brigitte Croff Conseil, IRTS Paris - Île-de-France, DDTEFP du Val-de-Marne (partenaire associé), Fasild, secrétariat aux droits des femmes du Val-de-Marne

Le projet Equal Kores vise à lutter contre les discriminations dans les métiers de proximité et s'inscrit sur le territoire du Val-de-Marne. Le principal défi est de faire évoluer les représentations sur ces métiers et sur les salariés qui exercent ces métiers et qui sont en majorité des personnes d'origine étrangère, voire primo-arrivants. Dans cette optique, les partenaires ont œuvré pour valoriser les compétences et les parcours de qualification en prenant en compte la dimension interculturelle. L'outil see-k a permis aux bénéficiaires d'exprimer leurs potentialités.

Le projet Kores a développé un kit pédagogique de sensibilisation destiné à différents publics sur des situations concrètes de discriminations se déroulant en particulier au domicile. Il propose plusieurs situations différentes: du point de vue de la salariée, du point de vue du client et du point de vue de l'employeur. Il a été expérimenté auprès des employeurs des métiers de proximité en poste ou en formation et a permis d'aborder les questions liées à l'image des salariés dans ces métiers ainsi que les méthodes et procédures à mettre en place en termes de management de la diversité dans ces entreprises et associations.

Enfin, trois autres outils de référence permettent une intervention pertinente sur les territoires: un guide du management de la diversité, un club d'entreprises et une méthode de diagnostic territorial économique.

Site Internet: <http://www.equalkores.fr/>

Acteurs locaux-Acteurs de l'entreprise-Intermédiaires de l'emploi

N° du projet: 2001-PAC-10463

Titre du projet: SoliMar

Organisation tête de liste: ville de Marseille

Personne contact: Rosy Inaudi

E-mail: Rosy.inaudi@pole13.com

Autres membres du PDD: Énergies alternatives, collège coopératif Provence-Alpes-Méditerranée, Marseille services développement, Pole 13, mission locale est étang de Berre, Espace liberté développement, Coordination qualité fiabilité domicile, mission locale du canton de La Ciotat, plan local pour l'insertion et l'emploi de Marseille, mission locale de Marseille, Transition, Fondation agir contre l'exclusion Marseille métropole

La démarche du projet SoliMar est fondée sur trois postulats. Tout d'abord, dans une optique de prévention, l'approche pédagogique a été privilégiée. En effet, elle est jugée d'autant plus efficace qu'elle évite toute culpabilisation des acteurs et permet de mieux construire avec eux. Ensuite, l'action a été construite sur des partenariats nouveaux et sur une approche systémique (employeur, intermédiaire de l'emploi, victime de discriminations, habitant du territoire...). Enfin, il était nécessaire de créer une culture commune sur un même territoire.

Le kit pédagogique de SoliMar est destiné aux intermédiaires de l'emploi et contribue à l'appréhension et au développement des attitudes professionnelles adéquates face aux situations de discriminations liées aux origines auxquelles ils sont exposés. En terme de contenu, on trouve un historique, le code de déontologie, le guide de l'utilisateur, les études de cas, le cadre juridique, un quiz, les principaux lieux d'information et une rubrique contacts et relais permettant d'aller plus loin, un ensemble de définitions et de concepts relatifs aux discriminations liées à l'origine et une bibliographie.

Le kit est disponible sous forme de CD-Rom ou téléchargeable sur le site.

Site Internet: <http://www.solimar.fr/>

Associations

N° du projet: 2001-RAL-10818

Titre du projet: Accelair-Autonomisation et insertion des réfugiés

Organisation tête de liste: Forum Réfugiés

Personne contact: Mélanie Sévin

E-mail: msevin@forumrefugies.org

Autres membres du PDD: AMNYOS, Association Lyonnaise de promotion et d'éducation sociale, Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, Cimade, Association des bailleurs et constructeurs HLM du Rhône, Agence nationale pour l'emploi

Le projet Accelair vise à bâtir des passerelles pour permettre aux réfugiés d'accéder au droit commun. En effet, leur accompagnement socioprofessionnel se fait dans le cadre de dispositifs de droit commun, mais ces derniers prennent mal en compte les spécificités et les besoins de ce public. Par exemple, la non-maîtrise de la langue française peut rendre très difficiles les démarches administratives. De plus, il existe une grande méconnaissance du public des réfugiés statutaires, génératrice de discriminations car, même si aucune étude ne s'est intéressée à ce problème, il est évident que les réfugiés sont confrontés aux mêmes discriminations que les autres migrants.

Forum Réfugiés s'est donc attaché à agir sur différents leviers comme le logement, l'emploi et la formation et à créer les liens manquants afin que les réfugiés puissent véritablement accéder au droit commun. Au début du programme, un gros travail de sensibilisation a été mené en direction de plusieurs acteurs: entreprises, bailleurs...

Concernant ce projet, le développement d'actions génératrices d'insertion pour les publics a primé sur les actions directement orientées vers la lutte contre les discriminations. Cependant les acteurs se sont interrogés: malgré tout, ce programme n'aurait-il pas permis de lutter contre les discriminations? Au final, ils ont considéré que pallier aux difficultés d'accès au droit commun permet de prévenir certains effets de pratiques discriminatoires. Il est intéressant de remarquer que le projet s'est petit à petit saisi de cette question, en mettant en place en 2007 un diagnostic partagé avec l'ensemble des partenaires.

Site Internet: <http://www.forumrefugies.org/accelair/accueil/accueil-integration.htm>

Associations

N° du projet: 2001-IDF-39149 (action 3)

Titre du projet: Atout Interculturalité

Personne contact: Samir Djaiz de la plate-forme Migrants et citoyenneté européenne

E-mail: pmc_europe@yahoo.fr

L'objectif de ce projet est de faire évoluer les politiques et les pratiques de recrutement en construisant et en mettant en œuvre des outils de communication et de sensibilisation permettant d'amener les dirigeants d'entreprise et les recruteurs à reconnaître la diversité comme vecteur de performance et à valider l'interculturalité comme compétence exigible.

En octobre 2006, la plate-forme Migrants et Citoyenneté a réunit à l'Unesco 300 OING/ONG en provenance de 24 pays de l'Union européenne. L'enjeu du forum est celui de la diversité en Europe, et le renouvellement du regard que l'on porte sur un des traits les plus marquants de nos sociétés aujourd'hui, à savoir la diversité culturelle caractéristique de l'Union européenne. Cette diversité est inséparable des migrants, qui en sont les représentants et les acteurs. Ce renouvellement du regard devrait conduire à faire de la différence, qui aujourd'hui stigmatise, un véritable atout pour tout un chacun et pour la société dans son ensemble.

Le premier défi était de sortir le débat – très médiatisé – autour des questions migratoires du cadre étriqué dans lequel il se trouve cantonné. En réalité, les questions qui touchent aux migrants se situent à la croisée d'interrogations très larges, touchant tant la diversité que la cohésion sociale et les relations internationales.

Site Internet: <http://www.pmc-europe.info/>

Associations

N° du projet: 2001-NAT-10716

Titre du projet: Codipe (Contre les discriminations, pour l'emploi)

Organisation tête de liste: Fédération nationale des associations solidaires d'actions avec les Tsiganes et les gens du voyage

Personne contact: Charlotte Boisse

E-mail: charlotte.boisse@fnasat.asso.fr

Autres membres du PDD: Alap (Annecy), Artag (Lyon), ADGVE (Evry), Adav (Bordeaux), Sauvex 56 (Lorient), CCPS (Toulouse)

Le projet «Contre les discriminations, pour l'emploi» développe des actions pour favoriser l'insertion professionnelle des gens du voyage. Dans ce but, les associations partenaires du projet se sont d'abord mobilisées pour faire reconnaître légalement leurs activités commerciales et artisanales. De plus, des outils pédagogiques et des formations ont été mises en place pour permettre aux gens du voyage de gérer leur entreprise. Enfin, un travail a été fait en faveur de l'extension du statut de conjoint collaborateur aux concubins et pacsés afin de faire valoir le rôle des femmes dans l'entreprise familiale.

Pour faire reconnaître les compétences des gens du voyage, le projet Codipe a effectué un important travail de lobbying auprès des pouvoirs publics. Le travail de plaidoyer, mené tant au niveau local qu'auprès des institutions nationales, s'est largement nourri des échanges et des rencontres qui ont été capitalisées lors des colloques régionaux. L'accent a été mis sur deux dossiers: la VAE et le statut du conjoint collaborateur. Ces deux dossiers posent des difficultés pour un groupe plus large que celui des gens du voyage. Le premier dossier touche une population illettrée, tandis que le second intéresse les petits artisans et commerçants. Le caractère plus universel de ces dossiers a donc favorisé la définition d'argumentaires communs et la mise en place de partenariats avec la Halde, la CAF, des chambres des métiers, le ministère des Petites et Moyennes Entreprises, la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, la chambre de commerce et d'industrie de Paris, des Afpas et l'Adie. De plus, les partenariats avec la direction des affaires sociales et le Conseil de l'Europe ont été renforcés.

Site Internet: <http://www.fnasat.asso.fr/>

Associations

N° du projet: 2004-CHA-42245

Titre du projet: Compétences et différences

Organisation tête de liste: AEFTI Marne

Personne contact: Karim Bekdache

E-mail: aefti.equal@wanadoo.fr

Autres membres du PDD: UPA Champagne Ardennes, Collectif interculturel d'associations de migrants (Ciam)

D'un côté, les populations issues de l'immigration sont les plus touchées par le chômage, de l'autre, l'artisanat est un secteur qui embauche beaucoup, qui appelle des compétences diverses et qui parfois souffre d'un manque de main-d'œuvre. Devant ce constat, les membres du projet Compétences et différences ont souhaité créer un service spécifique de l'emploi pour favoriser un rapprochement entre l'offre et la demande. De plus, pour assurer la non-discrimination, une action visant à former les artisans était nécessaire pour travailler au plus profond de leurs représentations et leur montrer que la diversité culturelle est un atout économique pour l'entreprise.

Le laboratoire Compétences et différences symbolise concrètement ce rapprochement entre l'offre et la demande. Les stagiaires et les publics accueillis peuvent proposer leurs services aux artisans adhérents. L'AEFTI a choisi d'utiliser ce programme comme un outil permettant de développer des actions et des partenariats de longue durée qui se pérennisent au-delà de la durée du programme. C'est ainsi qu'est né le réseau européen pour la responsabilité sociale des entreprises et des entités sans but lucratif. Sa mission est de participer à la cohésion sociale et territoriale ainsi qu'au développement durable en favorisant la diversité comme levier de l'égalité des chances dans l'UE. Le réseau s'est fixé plusieurs objectifs, dont la valorisation de la diversité comme facteur d'innovation. Après un premier séminaire en 2006, un deuxième a eu lieu à Rome en mai 2007 pour concrétiser les négociations autour de sa création.
Site Internet: <http://www.aefti51.com/>

Associations

N° du projet: 2004-HNR-43846 (projet thème A)

Titre du projet: Lucide (Lutter contre les inégalités et toutes les discriminations ensemble)

Organisation tête de liste: Association régionale des missions locales et PAIO de Haute-Normandie

Personnes contacts: Marielle Martinez, Jihane Jomni-Coton

E-mail: m.martinez@missionslocales-hautenormandie.com ;

j.jomni-coton@missionslocales-hautenormandie.com

Autres membres du PDD: CJD (Centre des jeunes dirigeants d'entreprise), rectorat de l'académie de Rouen, union sociale pour l'habitat de Haute-Normandie, Mrap (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples), Opcareg Haute-Normandie, Association Globules - Le journal de l'écrit Santé

Le projet Lucide porte sur tous les types de discriminations (liées à l'origine, aux croyances, à la couleur de peau, à l'âge, au handicap, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'état de santé etc.) et sur l'ensemble des actes, des pratiques, des procédures et des processus qui entraînent, directement ou indirectement, des phénomènes de discriminations dans la vie quotidienne.

Le projet Lucide s'appuie sur une approche globale de la question des discriminations en partant du principe que la question de l'emploi est liée aux autres domaines de la vie quotidienne, le logement, la santé, l'éducation, la formation et aussi la communication. Le projet comporte donc six volets correspondant à ces six champs clés qui influent sur l'insertion professionnelle.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble des acteurs de terrain pour les sensibiliser à l'ampleur du phénomène des discriminations, les amener à réinterroger leurs pratiques professionnelles et à identifier leurs besoins en formation et outillage dans la perspective de minimiser les risques discriminatoires au quotidien. L'approche se caractérise par l'implication des acteurs et une approche différenciée selon les secteurs.

En ce qui concerne l'évaluation du projet, un groupe de jeunes est associé au travail réalisé par le cabinet d'étude chargé de l'évaluation officielle.

Site Internet: <http://www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org/>

Associations

N° du projet: 2004-IDF-43031

Titre du projet: Odyssées-Former des médiateurs de la mémoire pour lutter contre les discriminations

Organisation tête de liste: Génériques

Personne contact: Naïma Yahï

E-mail: naima.yahi@free.fr

Autres membres du PDD: bibliothèque de documentation internationale contemporaine, Fédération d'associations et comités d'Espagnols émigrés en France, Fédération nationale des associations pour l'enseignement et la formation des travailleurs immigrés et de leur famille, Centre de ressources politique de la ville en Essonne

Génériques a pu identifier un certain nombre de difficultés rencontrées par les porteurs de projets axés sur mémoire. Il s'agit de contribuer à la formalisation d'une méthodologie pour la conception et la réalisation de tels projets et de créer des outils adaptés aux besoins de ces acteurs. Deux actions sont mises en place pour l'élaboration de cette méthodologie :

- la mise en place de journées de formation sur la valorisation et l'exploitation des archives privées de l'immigration ;
- la préparation d'une exposition sur un siècle d'histoire de l'immigration maghrébine en France avec une équipe de jeunes chercheurs.

Ces deux axes d'analyse et d'exploitation ont été choisis pour expérimenter les savoir-faire et les méthodes à mobiliser et leur formalisation pour la réalisation de projets sur l'histoire et la mémoire de l'immigration.

Site Internet: http://www.generiques.org/equal/projet_equal.html

Associations

N° du projet: Projet Objectif 3

Titre du projet: Pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes femmes issues de l'immigration

Organisation tête de liste: Fete (Féminin Technique)

Personne contact: Émilie Mallet

E-mail: fetebourgogne@aol.com

Grâce aux études effectuées, il ressort que les jeunes femmes issues de l'immigration sont les plus touchées par les difficultés d'insertion professionnelle. Outre l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un paramètre d'inégalité s'ajoute, celui de l'origine. On utilise alors le concept de double discriminations.

Lever ces obstacles à l'emploi, tel est le défi relevé par l'association Fete, œuvrant depuis 1991 dans la région de la Bourgogne pour faire avancer l'égalité et la mixité professionnelles. Pour cela, deux axes majeurs d'action ont été choisis:

- l'accompagnement dans l'emploi des jeunes femmes issues de l'immigration en suscitant une mobilisation de leur part;
- la sensibilisation et la formation des acteurs de l'emploi.

Pour accompagner les jeunes femmes dans leurs démarches, des réunions collectives sont organisées pour qu'elles puissent se rencontrer, échanger et se soutenir mutuellement. Grâce à l'action de l'association Fete est née le groupe Active, qui rassemble les jeunes femmes souhaitant s'investir dans des actions collectives sur la base du volontariat. D'une part, ce lieu de réunion leur permet d'échanger, de s'entraider et de valoriser leurs compétences et la richesse que leur apporte leur double culture. D'autre part, elles participent activement aux actions de Fete, en prenant part par exemple à l'organisation de festivals dijonnais ou de fêtes de quartier. Grâce à ce groupe, les femmes rencontrent des personnes de tous les horizons qui leur permettent de développer un réseau professionnel et personnel.

Site Internet: <http://www.feminin-technique.com/>

Entreprises-Partenaires sociaux

N° du projet: 2004-RAL-42044

Titre du projet: Averroes (Actions visant l'égalité sans distinction de race ou d'origine dans l'emploi et les services)

Organisation tête de liste: ISM Corum

Personne contact: Annie Maguer, annie.maguer@ismcorum.org;

Luc Chambolle, luc.chambolle@ismcorum.org

Autres membres du PDD: UR CFDT, CR CGT, UPA, Casino, Club Med, Adecco, DRDFE, Grand Lyon, ville de Grenoble

Le projet Averroes développe une « approche intégrée » (mainstreaming) de la prévention et de la lutte antidiscriminatoire, au sein des entreprises et collectivités territoriales. Cette approche est soumise aux principaux acteurs de la lutte contre les discriminations liées à l'origine et sexuelles dans l'emploi, à savoir les employeurs et les organisations syndicales. Concrètement, les actions s'articulent autour de la mise en place de programmes de formation contre les discriminations et du développement de diagnostics internes aux entreprises. Fortes de ces connaissances partagées, la direction et les organisations syndicales sont alors en mesure de construire des engagements réciproques et des plans d'action ciblés contre les discriminations. Par ailleurs, ISM Corum travaille à la mise en place d'outils de mesure des discriminations capables d'évaluer les progrès d'une politique de non-discrimination.

L'autotesting, outil de gestion des ressources humaines expérimenté chez Casino.

L'idée est d'amener les responsables d'établissements à recruter sans discriminer, à formaliser les procédures de recrutements et à justifier les refus de candidatures pour éviter les choix non argumentés sans lien avec les compétences. L'autotesting apparaît à la fois comme un instrument de mesure et comme un outil de gestion des ressources humaines dans la mesure où, si les personnels des ressources humaines Casino ne savent pas où les tests vont être conduits, ils ont connaissance de ces tests.

L'autotesting mis en place sur l'ensemble des établissements Casino a pour objectif de mesurer la présence de pratiques discriminatoires dans les recrutements: chaque offre d'emploi reçoit deux candidatures, dont la seule différence est le patronyme du candidat. Le patronyme est en effet un indicateur pertinent pour l'analyse des discriminations liées à l'origine.

Site Internet: <http://www.ismcorum.org/projets-europeens-M5-R41.html>

Entreprises

N° du projet: 2004-NAT-43941

Titre du projet: Deledios (Dans l'emploi, lutter pour l'égalité et contre les discriminations liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle)

Organisation tête de liste: CNIDFF

Personne contact: Béatrice Mauconduit

E-mail: bmauconduit@infofemmes.com

Autres membres du PDD: Fédération nationale de l'autre cercle, Arborus, Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personne (ANDCP)

Pour la première fois en France un projet national aborde les questions de discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le monde du travail. Il s'attache entre autres à mettre en évidence les passerelles existantes entre celles-ci et les mécanismes de discriminations envers les femmes.

Le projet a pour mission de favoriser la prise de conscience de l'existence de l'homophobie et de la lesbophobie dans le monde du travail et de ses incidences sur les salarié(e)s et l'entreprise.

Les liens avec les entreprises doivent permettre de rendre visibles les pratiques discriminantes à l'encontre des personnes homosexuelles et d'informer les recruteurs ainsi que les responsables des ressources humaines sur l'importance pour les salarié(e)s de travailler dans un environnement ouvert, respectueux et tolérant.

Un film, sur support DVD, intitulé *La Discrimination* dans le monde du travail, sexisme, homophobie, racisme, âge, a été réalisé. Il permet de faire prendre conscience aux acteurs du monde professionnel de la nécessaire égalité des chances dans la vie professionnelle, quels que soient le sexe, l'âge, l'origine ou l'orientation sexuelle.

Ce film lance un débat sur les stéréotypes qui nous animent et permet de rechercher des solutions pour faciliter un changement de comportement face à des diversités visibles ou non. Il aborde les thèmes de l'égalité des chances dans le travail au moment de l'embauche ou pendant le parcours professionnel ainsi que l'incidence des doubles discriminations.

Entreprises

N° du projet: 2004-NAT-41892

Titre du projet: Elmer

Organisation tête de liste: IMS Entreprendre pour la cité

Personne contact: Sofia Al Adlouni

E-mail: aladlouni@imsentreprendre.com

Autres membres du PDD: Adecco TT, AXA France, Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personne (ANDCP), Meubles IKEA France, PSA Peugeot Citroën

Étant donné que la non-discrimination et la gestion de la diversité sont en France des sujets récemment pris en compte et que les premières actions entreprises avaient du mal à s'intégrer dans une politique réfléchie au sein des entreprises, les membres du partenariat ont tenté de mettre en cohérence des politiques de gestion de la diversité dans quatre entreprises pilotes: Adecco TT, AXA France, Meubles IKEA France, PSA Peugeot Citroën, en collaboration avec l'ANDCP et IMS-Entreprendre pour la cité.

Le deuxième défi majeur est de sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, afin de faire évoluer les mentalités, les comportements et les pratiques, notamment en termes de ressources humaines et de management au sein des entreprises.

L'outil de diagnostic IMS, partiellement élaboré lors du projet Latitude, a été utilisé au sein de trois entreprises (AXA France, meubles Ikea France et PSA Peugeot Citroën). La réalisation du diagnostic-diversité a permis de cerner dans ces trois entreprises pilotes:

- les éléments des cultures d'entreprises qui agissent en faveur ou en défaveur de la diversité;
- les éventuelles bonnes pratiques et axes de vigilance existants;
- le ressenti des collaborateurs, notamment la diversité des origines et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Suite à ces constats, des recommandations sur les plans d'actions à mettre en œuvre ont été émises.

Site Internet: <http://www.imsentreprendre.com/>

Entreprises

N° du projet: 2004-NAT-41787

Titre du projet: Pluriel-Media

Organisation tête de liste: France Télévisions

Personne contact: Alain Dupeyron

E-mail: alain.dupeyron@france3.fr

Autres membres du PDD: France 3, France 2, RFO, France 5, ISM Corum, ACSE, DPM

Les membres du PDD se sont engagés à ce qu'au sein de leurs entreprises, il y ait une meilleure représentation de la diversité des composantes de la société française. Deux axes d'action ont été privilégiés. D'une part, en interne, un travail de sensibilisation sur la gestion de la diversité a été entrepris auprès du management et des organisations syndicales pour que la politique de ressources humaines soit en cohérence avec la volonté du groupe France Télévisions sur la promotion de la diversité. Les journalistes spécialisés et grands reporters ont également été formés via des stages. Grâce à cela, ils ont acquis une plus grande aisance dans le traitement de la question de la diversité. D'autre part, le projet a souhaité faciliter l'accès à la formation et à la qualification de jeunes issus des quartiers dits sensibles pour les orienter vers les métiers de l'audiovisuel. Une vingtaine de courts reportages sur le thème de la lutte contre les discriminations ont été réalisés par les jeunes, dont quatre d'entre eux en coopération avec les partenaires européens. Ces derniers ont été présentés lors d'une rencontre transnationale en octobre 2007.

Site Internet: <http://www.francetelevisions.fr/>

Intermédiaires de l'emploi

N° du projet: 2001-NAT-10456

Titre du projet: Espere, Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité

Organisation tête de liste: Fasild

Personnes contacts: Maria Cunha, Stéphane Gaïor (Afpfa)

E-mail: maria.cunha@lacse.fr, gaïor.stephane@afpa-inmf.com

Autres membres du PDD: ANPE, Afpfa, Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Pour rendre le SPE (service public de l'emploi) plus efficace et plus réactif dans le combat contre les discriminations, il est nécessaire d'intégrer cette préoccupation au cœur des missions, des tâches et des métiers de chacun des agents du SPE et également de concevoir et d'organiser des coopérations interinstitutionnelles entre les différentes composantes du SPE. Le but est de modifier les pratiques et de faire bouger les représentations. Ici l'approche bottom-up est privilégiée, en effet, le projet ESPERE a d'abord outillé les agents de proximité et le management intermédiaire.

Le projet a développé ses actions de formation sur plusieurs territoires expérimentaux: Bordeaux, Châtelleraut, Salon-de-Provence, Dreux, Isère et Seine-Saint-Denis. Tous les agents ayant un contact avec le public, à savoir ceux travaillant à l'ANPE et dans les missions locales étaient visés par ce programme de formation. D'autre part, outre les agents, un effort a été fait pour sensibiliser et former les lignes managériales des différentes institutions impliquées dans le projet.

Intermédiaires de l'emploi

N° du projet: 2004-BNR-41547

Titre du projet: Kalo Dant

Organisation tête de liste: Infrep (Institut national de formation et de recherche sur l'éducation permanente)

Personne contact: Luc Benoist

E-mail: lbenoist@infrep.org

Autres membres du PDD: boutiques de gestion, FnasatT-GV, Sirtom

Le projet s'inscrit dans la continuité d'un travail réalisé depuis trois ans au collège Jean-Monnet dans le cadre d'une action financée par le conseil général de l'Orne, la DDASS de l'Orne et le contrat de ville pour soutenir la scolarisation des enfants du voyage. L'objectif général est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des gens du voyage en Basse-Normandie.

À partir des travaux de diagnostics territoriaux en cours de réalisation, le projet met en place un observatoire régional des gens du voyage de Basse-Normandie (ORGV-BN). Outil d'observation, de mesure et d'aide à la décision, il doit permettre, demain, aux décideurs régionaux d'anticiper et de se projeter par rapport à un certain nombre de problématiques relatives aux gens du voyage: insertion, scolarisation, égalité des genres, habitat, pour ne citer que les plus déterminantes.

Site Internet: <http://www.equal-kalodant.fr/>

Intermédiaires de l'emploi-Entreprises

N° du projet: 2001-NAT-10039

Titre du projet: Latitude

Organisation tête de liste: Adecco

Personnes contacts: Bruce ROCH, Cécile Alhinc

E-mail: bruce.roch@adecco.fr, cecile.alhinc@adecco.fr

Autres membres du PDD: Adia, IMS, DPM, Fasild

Face à certaines commandes d'entreprises clientes peu scrupuleuses qui notifiaient clairement dans leurs annonces les critères ethniques ou de genre du personnel recherché, la société de travail temporaire Adecco a décidé de réagir et de lancer le projet Latitude.

Ce dernier a pour but de s'attacher à modifier et à faire évoluer les pratiques professionnelles dans le domaine des ressources humaines pour garantir l'égalité de traitement. Les seuls critères de recrutement doivent se baser sur les compétences de chacun et la sélection ne doit plus se faire en fonction de l'origine ou du sexe.

Dès lors, l'accent a été mis sur la formation/sensibilisation des permanents des agences. Ainsi, un module de formation, faisant maintenant partie du cursus obligatoire de formation pour tout collaborateur d'Adecco en relation avec la clientèle, a été mis en place pour préparer très concrètement ces collaborateurs à se positionner correctement lorsqu'ils rencontrent une demande discriminatoire.

La grande difficulté pour une entreprise fonctionnant en réseau comme Adecco est d'assurer la remontée des plaintes recueillies par les agents du terrain. Afin de pouvoir être à l'écoute des intérimaires qui s'estiment victimes d'une discrimination, deux systèmes de recueillement des plaintes ont été mis en place: un numéro Azur destiné à recueillir les plaintes des intérimaires et un pôle de lutte contre les discriminations. Ce dernier recueille les appels en provenance des responsables d'agences (ou d'autres services) confrontés à des conflits avec des candidats qui s'estiment victimes d'un traitement inégalitaire et qui ne parviennent pas à y faire face par leurs propres moyens, même avec l'appui de l'encadrement intermédiaire.

Site Internet: <http://www.latitudequal-discrimination.eu/>

Intermédiaires de l'emploi-Acteurs de l'entreprise

N° du projet: 2001-NAT-10517

Titre du projet: Prelude

Organisation tête de liste: CIEP-CR2i

Personnes contacts: Mme Rudowski, Mlle Broquet

E-mail: rudowski@cr2i.com, h.broquet@wanadoo.fr

Autres membres du PDD: AISPJA – CAFOC de Lyon, Credij, Geforme 94, GIP Cafoc de Reims, IRTS Paris, Snepat FO section Club Med, Unsa Éducation

Pour favoriser l'intégration professionnelle et lutter contre les discriminations dans le monde du travail, l'ensemble des membres du partenariat de développement du projet Prelude privilégie une approche structurelle et systémique nouvelle autour de deux axes:

- la valorisation des compétences des individus, y compris celles liées à leurs origines et à leur culture. Celle-ci s'appuie sur l'élaboration de démarches et/ou la construction d'outils de repérage des compétences des personnes lors des phases d'accueil, de bilan, de suivi et d'accompagnement;
- la modification des pratiques et des comportements des acteurs concernés (entreprises, représentants syndicaux, professionnels de l'accueil, de l'insertion et de la formation, institutionnels) par la mise en œuvre, à leur intention, d'actions d'information et de sensibilisation d'une part, de formation, d'autre part.

Un travail a été réalisé avec Air France sur le risque juridique encouru par l'entreprise en cas de pratiques discriminatoires. Cela a donné lieu à l'élaboration d'une plaquette, d'un séminaire et d'une exposition. Ce travail se poursuit (Action 3) dans le secteur du bâtiment sur la parité hommes-femmes.

Site Internet: <http://www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf>

Intermédiaires de l'emploi-Acteurs locaux

N° du projet: 2001-NPC-39081

Titre du projet: Repères pour agir dans la lutte contre les discriminations

Organisation tête de liste: Ates-Association tourquennoise pour une économie solidaire

Personne contact: Éric Vanhuysse

E-mail: cbertvl59@wanadoo.fr

Autres membres du PDD: Comité du bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys

L'action menée dans le cadre du programme local (territoire de Roubaix-Tourcoing) s'est appuyée sur deux convictions:

- les professionnels de l'emploi sont susceptibles par leurs pratiques de renforcer la sélectivité du marché du travail;
- chacun d'entre nous est susceptible, à travers ses choix, de commettre ou de soutenir des actes discriminatoires.

Le défi était donc d'engager une action double: mobiliser les professionnels de l'emploi et interroger les pratiques professionnelles au regard de la lutte contre les discriminations.

Le projet a formé au total 270 professionnels de l'emploi du territoire à la lutte contre les discriminations.

Au-delà de la formation, un guide du professionnel de l'emploi a été réalisé pour prolonger la formation et faciliter la capacité à agir au quotidien face à une situation de discriminations. Il reprend des contenus abordés en formation comme l'information juridique et les justes postures professionnelles face à des discriminations... Il contient également un outil de signalement des cas de discriminations rencontrés.

Intermédiaires de l'emploi

N° du projet: 2004-LOR-44074

Titre du projet: Territoires d'actions lorraines pour l'égalité nouvelle au travail-Talent

Organisation tête de liste: Acse (ex-Fasild)

Personne contact: Thomas Popovac

E-mail: popovac@ciep.fr

Autres membres du PDD: Ciep-CR2i, CRMA Lorraine, European, UPA Lorraine

L'action du projet Talent vise à faire bénéficier les équipes éducatives et d'orientation d'offres de formation, d'outils et de méthodes pour agir et favoriser l'égalité quant à l'orientation, l'accès aux stages, à l'apprentissage et à la formation professionnelle des hommes et femmes de l'immigration.

L'action est développée dans toute l'académie de Lorraine, dans les bassins d'éducation mobilisant les enseignants et plus généralement les acteurs des établissements de formation concernés.

Il s'agit donc d'aider et d'accompagner les acteurs du système éducatif à intégrer dans leurs pratiques éducatives le souci du dialogue interculturel et la promotion de l'égalité.

À ce titre, la formation du personnel éducatif constitue l'un des leviers d'action les plus décisifs du projet Talent.

Le but de la formation est de permettre aux personnels éducatifs de se positionner en tant que professionnel et (ou) personnes ressources dans un contexte institutionnel sur ce thème délicat, d'être informé des démarches de prévention existantes et d'être en mesure d'analyser une situation pour concevoir, définir, négocier et conduire des actions ou démarches de prévention.

Site Internet: <http://www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf>

Partenaires sociaux

N° du projet: 2004_IDF_43327

Titre du projet: Action et vigilance

Organisation tête de liste: UD CFDT Paris

Personne contact: Joël Lebret

E-mail: joel.lebret@cfdtparis.com

Autres membres du PDD: Algora Formation, Medef Paris, ville de Paris, CGPME

Les partenaires du projet « Action et vigilance » avaient déjà mené chacun de leur côté des actions visant à réduire les discriminations dans l'emploi. Le but ici était d'agir dans une démarche partenariale pour répondre à la dimension systémique des discriminations. En effet, chaque partenaire développe des actions de formation spécifiques. La CFDT de Paris forme ses adhérents, le Medef et la CGPME agissent en direction des responsables en ressources humaines et des chefs d'entreprise pendant que la ville de Paris sensibilise ses cadres. Toutefois, même si les formations sont différenciées selon les publics visés, une ligne commune a été définie en termes de contenus proposés.

Une des actions communes importantes réalisées est la mise en place du site Internet Action et vigilance conçu comme une source d'informations sur le thème de la lutte contre les discriminations. Foire aux questions, documents, fiches repères, bibliographie, recueil de bonnes pratiques, donnent aux publics salarié(e)s et employeurs les premières réponses à leurs questions. Un quiz permet à l'internaute de tester, de façon ludique, ses connaissances sur le thème de la lutte contre les discriminations.

En réflexion continue sur le sujet, les partenaires vont, ensemble, faire évoluer le contenu du site afin qu'il reflète au mieux l'évolution de leurs pratiques.

Site Internet: <http://www.actionetvigilance.org/>

Partenaires sociaux

N° du projet: 2004_IDF_43557

Titre du projet: Ateccod-Agir sur les territoires pour l'égalité des chances et contre les discriminations

Organisation tête de liste: union régionale CFDT IDF

Personne contact: Vincent Pigache

E-mail: vpigache@cfdt-iledefrance.fr

Autres membres du PDD: Espace solidarité habitat de la Fondation Abbé-Pierre, Medef Essonne, Medef de l'Est parisien

Pour lutter contre les discriminations dans l'emploi, la formation professionnelle et l'accès au logement, l'union régionale CFDT Île-de-France s'est associée au patronat via un partenariat avec le Medef de l'Essonne et le Medef Est parisien. Cette action conjointe menée par le syndicat et le patronat répond à la nécessité d'intégrer le monde des entreprises pour réduire les phénomènes discriminatoires dans l'emploi. Toutefois, le projet va au-delà. L'intégration de l'Espace solidarité habitat (ESH) de la Fondation Abbé-Pierre (FAP) au sein du PDD a permis d'observer les interactions qui s'opèrent entre discriminations dans l'emploi et discriminations dans l'accès au logement. L'association de ces trois acteurs clés de la société civile est une des originalités de ce projet.

Cela a permis par exemple à l'ESH de monter un module de sensibilisation à destination des administrateurs siégeant dans les organismes paritaires de logement.

Site Internet: <http://www.ateccod.fr/>

Partenaires sociaux

Titre du projet: Objectif 3

Structure: Émergences

Personne contact: Kéo Nackpouminh

E-mail: keo@emergences.fr

L'objectif du projet Dire était d'aider les représentants du personnel à libérer leur parole, à ouvrir un dialogue sur les discriminations liées à l'origine dans l'entreprise, avec les salariés et les employeurs, mais également au sein même des institutions représentatives du personnel. Pour briser les tabous, des actions de sensibilisation et de formation ont été organisées pour les représentants du personnel et des organisations syndicales notamment à partir des outils d'analyse créés: une étude générale sur l'état des lieux des discriminations liées à l'origine en France, un guide de mobilisation du droit et un documentaire sur support DVD accompagné d'un guide de vulgarisation.

Le projet BD « Pour bannir la discrimination de l'entreprise » s'inscrit dans la continuité des objectifs du projet Dire et vise à renforcer l'action des représentants du personnel dans ce domaine et à sensibiliser de nouveaux salariés au moyen de nouveaux outils pédagogiques innovants (dont une bande dessinée et une exposition interactive en 2007).

Émergences est également le partenaire français d'un projet européen, Casadis, cofinancé par le programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006). Ce programme a été mis en œuvre pour favoriser la transposition, au niveau national, de la législation européenne en matière de lutte contre les discriminations. Ainsi, plusieurs outils ont été réalisés comme le manuel du stagiaire ou encore le guide du formateur.

Sites Internet: <http://www.emergences.fr/dossiers/Racisme/DossierRacisme.asp>

<http://www.casadis.org/>

Partenaires sociaux-Acteurs de l'entreprise

N° du projet: 2004_MDP_43013

Titre du projet: « Et pourquoi pas nous avec vous ? »

Organisation tête de liste: Medef Haute-Garonne

Personne contact: Fabienne Amoureux

E-mail: fabienne.amoureux@medef31fr

Autres membres du PDD: Comité régional de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personne (ANDCP), Centre des jeunes dirigeants, École de la deuxième chance (ER2C), Opcareg, Cofrimi, SARL Créact'up

Le projet, « Et pourquoi pas nous avec vous ? », porté par des réseaux économiques et des organismes de formation professionnelle, a pour objectif de réduire les inégalités de traitement dans l'entreprise, sur le territoire de la Haute-Garonne en particulier, sur le recrutement, la formation ou encore la promotion sociale. Sur ce territoire, le marché du travail est essentiellement porté par les TPE et PME. Un travail est donc poursuivi en direction de ces entreprises pour leur permettre de développer de nouvelles compétences en faveur de la diversité culturelle. En parallèle, le Medef mène une action tournée vers les jeunes de moins de 25 ans en grande difficulté. Grâce à un réseau de parrainage constitué de responsables en ressources humaines et de chefs d'entreprise, des jeunes ont pu être accompagnés et la majorité d'entre eux ont signé un contrat en alternance.

Le projet voit dans les groupements d'employeurs un nouveau mode d'organisation du travail et une réponse à la promotion de la diversité dans l'entreprise. Pour alimenter cette réflexion et échanger des bonnes pratiques, le projet a réalisé un DVD issu d'une rencontre transnationale entre les Français et les Belges. Ce dernier présente l'intérêt des groupements d'employeurs.

Site Internet: <http://www.etpourquoiipasvousavecnous.com/>

Partenaires sociaux

N° du projet: 2001_NAT_10568

Titre du projet: Lutte contre les discriminations: renforcement des pratiques syndicales

Organisation tête de liste: CFDT

Personne contact: Ommar Benfaïd

E-mail: obenfaïd@cfdt.fr

Autres membres du PDD: Fasild, Comité de Liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion (CLP), DPM

Depuis 1995, la CFDT s'est engagée dans une recherche-action qui lui a permis de dégager une nouvelle démarche syndicale. Cette recherche-action conduite avec le Cadis a largement contribué à l'émergence de la réalité des discriminations raciales et a débouché sur l'ouvrage du sociologue Philippe Bataille, *Le Racisme au travail* (La Découverte).

À partir de cette recherche-action de nombreuses initiatives territoriales et professionnelles ont vu le jour. Dans ce projet Equal, l'accent a été mis sur les pratiques syndicales tournées vers l'accès à l'emploi, l'insertion, l'évolution professionnelle et l'employabilité dans leur prise en compte contemporaine des inégalités relatives à des origines ethniques ou raciales réelles ou supposées.

L'ambition du projet était de permettre le déclenchement, la faisabilité de projets territoriaux ou professionnels déjà engagés par un encouragement et un accompagnement national et une dissémination à l'ensemble de notre organisation et de ses partenaires. Les territoires laboratoires choisis étaient l'Île-de-France, le Nord - Pas-de-Calais et les Pays de la Loire. De leur côté, les unions régionales du Languedoc-Roussillon et de Rhône-Alpes ont mené leurs propres projets Equal.

Site Internet: http://www.cfdt.fr/actualite/societe/vie_en_societe/_sommaire.htm

Partenaires sociaux-Associations-Acteurs de l'entreprise

N° du projet: 2004-NAT-41074

Titre du projet: Transfert

Organisation tête de liste: FNLL (Fédération nationale Léo-Lagrange)

Personne contact: Béatrice Ray

E-mail: beatrice.ray@unsa.org

Autres membres du PDD: Unsa, CJDES, Agapes restauration, Union nationale lycéenne

Le projet Equal-Transfert (Transfert de pratiques pour un accès non discriminatoire au stage et à la formation professionnelle – Éducation en réseau pour la tolérance) a la volonté de mettre en place des actions pour lutter contre les discriminations dans l'accès aux stages. Pour cela, l'objectif est de contribuer à transformer les représentations des entreprises, des jeunes en formation et impliquer leurs équipes éducatives pour lutter contre les discriminations dans l'accès aux stages en entreprise (de formation initiale ou continue). Pour atteindre les acteurs et les former sur le terrain, les expertises des partenaires sociaux et de la jeunesse ont été mobilisées.

L'approche systémique a conduit le projet à s'appuyer sur une enquête spécifique, menée par l'Orseu sur « la difficulté à l'accès au stage » et à développer des expérimentations innovantes à destination des différents acteurs.

Deux pôles ont été créés :

- un pôle auprès des actions jeunesse: programme d'éducation par les pairs : Démocratie et courage. Interventions en milieu scolaire via une pédagogie active menée par des jeunes pour des jeunes pour lutter contre les discriminations et amener une démarche citoyenne ;
- un pôle expérimentation « Stage » : un des problèmes identifiés par les partenaires du projet est qu'il n'existe pas de listes répertoriant toutes les offres de stage. Bien souvent, ces dernières ne sont jamais publiées et c'est seulement grâce aux réseaux (parents, relations...), que les jeunes sont informés de leur possibilité de faire un stage dans telle structure. De ce fait, les jeunes issus de l'immigration (qui ont des parents au chômage en particulier) ont plus de difficultés à trouver un stage.

Ainsi, pour agir contre les discriminations dans l'accès aux stages, le projet a mis en place et expérimenté un outil via Internet: le CV anonyme. Ce dernier a été réalisé en partenariat avec la société L4M, plate-forme d'offres d'emplois et de stages pour les 18-35 ans en région Nord - Pas-de-Calais. Le fonctionnement est

très simple, les jeunes de la métropole lilloise, une fois inscrits, ont la possibilité de déposer sur le site leur CV anonyme et de postuler aux offres de stages proposées par les entreprises partenaires de l'expérimentation qui s'engagent à recruter par ce biais.

Mais c'est également la mise en œuvre d'un outil de formation pour « mieux intégrer son stagiaire », dont les cibles sont des référents des milieux de stage et des sphères éducatives, ou bien encore un outil d'autodiagnostic en ligne destiné à être utilisé dans les services pour mesurer la diversité en entreprise sur les trois domaines : produit, ressources humaines et ressources dirigeantes de l'économie sociale.

Sites Internet : <http://cjdes.org>, <http://l4m.fr/transfert.html>, <http://www.democratie-courage.fr/>

Des succès très encourageants dans la lutte contre les discriminations



LES cinq documents qui constituent l'essentiel de cette publication décrivent les problématiques et les solutions, les difficultés et les progrès identifiés en France dans le cadre du volet du programme Equal destiné à lutter contre les discriminations liées à l'origine. C'est pour mieux caractériser les approches conduites par les différents acteurs mobilisés pour lutter contre ces discriminations qu'il avait été décidé de rendre compte, de manière distincte, des travaux de chacun, à savoir les acteurs locaux, les associations et les organisations non gouvernementales, les entreprises, les partenaires sociaux et les intermédiaires de l'emploi et de la formation.

Et, effectivement, chacun de ces textes, qui reposent principalement sur les contributions des porteurs de projets français, met bien en valeur, selon les acteurs, les spécificités des actions mises en place. Tel type d'acteurs mettra l'accent sur le diagnostic des discriminations, tel autre sur la construction de partenariats internes ou externes à l'entreprise, alors qu'un troisième donnera la priorité à la création de nouveaux rôles ou à la formation des personnes. Mais tous

se retrouveront sur un ensemble de défis qu'ils ont commencé à relever. Car ce qui frappe, à la lecture des diverses contributions, ce n'est pas la spécificité ou la singularité des actions présentées mais, au contraire, la grande convergence qui se dégage des perspectives ouvertes par les différents projets qui ont participé aux cinq groupes qui composent le réseau thématique national Equal, thème B.

Au stade où ils en sont de la lutte contre les discriminations liées à l'origine, ce sont ces ouvertures que tous les types acteurs souhaitent continuer à explorer. Avec toutes les nuances qui découlent de leur position respective, ils considèrent désormais que pour combattre les discriminations liées à l'origine il est nécessaire, voire indispensable pour certains, de continuer à expérimenter des solutions visant à :

- améliorer l'identification des discriminations ;
- accentuer la sensibilisation et la mobilisation contre les discriminations ;
- procéder à des changements dans les organisations ;
- favoriser la constitution de dispositifs intégrés ;
- contribuer à la création de nouveaux rôles, services et instances ;
- former et accompagner les acteurs ;
- développer des actions de communication.

En même temps, les différents acteurs soulignent tous que si beaucoup reste à faire sur chacun de ces axes de travail, le programme Equal a déjà permis quelques avancées significatives qui font l'objet de la brève synthèse ci-après.

Améliorer l'identification des discriminations

Quels que soient les acteurs mobilisés pour lutter contre les discriminations liées à l'origine, ils s'accordent sur le fait que *« pour agir, il faut d'abord avoir une connaissance parfaite du phénomène que l'on veut traiter »*. Pour ce faire, les projets ont procédé à des analyses et à des diagnostics sous des formes diverses : création d'observatoires chargés de la réalisation de diagnostics territoriaux, réalisation d'états des lieux sur les discriminations et la diversité internes à une entreprise ou à un groupe d'entreprises, recueil et traitement des chiffres et des constats de l'administration sur une zone géographique ou un secteur donné...

Dans tous les cas, il s'agit d'abord de remédier à une insuffisance des données quantitatives et qualitatives relatives aux discriminations liées à l'origine dans un espace donné. La réalisation d'études permettra, par exemple, de mieux connaître le public cible et les problèmes auxquels il doit faire face, mais aussi de mieux cerner les spécificités d'un territoire d'intervention ou d'apprécier plus finement le niveau de sensibilité des acteurs sur les discriminations liées à l'origine. Souvent, l'étude constitue l'étape préalable du projet permettant de mieux orienter ses activités en fonction des précisions qu'elle permet d'obtenir et des résultats à atteindre.

Le développement d'outils de diagnostic des discriminations répond à la même logique. Il n'est pas toujours facile pour les acteurs d'identifier sur le terrain des critères discriminants dans un profil de poste ou dans un entretien. C'est pour cette raison que certains porteurs de projet développent des outils pour diagnostiquer les discriminations, afin de disposer d'une base de discussion avec les employeurs, les intermédiaires de l'emploi et les bénéficiaires.

Enfin, la mise en place d'un dispositif permanent de veille doit permettre à la fois de mieux asseoir le projet mais aussi d'assurer la pérennité du suivi des discriminations liées à l'origine sur le marché du travail. Ces dispositifs peuvent prendre des formes très diverses de la « plate-forme de production de connaissances » au « comité de vigilance », en passant par le « centre de ressources et d'observation ».

Accentuer la sensibilisation et la mobilisation contre les discriminations

Dans le prolongement direct des actions de diagnostic, les opérations de sensibilisation ont pour objectif la mobilisation du plus grand nombre d'acteurs concernés par les discriminations liées à l'origine: le niveau du management d'entreprise, mais aussi les partenaires sociaux, les collectivités territoriales et les associations, les institutions publiques et les acteurs du marché du travail, les intermédiaires de l'emploi et enfin, et peut être surtout, les personnes elles-mêmes victimes de discriminations. Lorsqu'il s'agit d'actions sur un territoire, elles visent alors très souvent à forger une culture commune entre les différents acteurs associés aux projets locaux autour des questions de discriminations liées à l'origine.

Ces actions de sensibilisation et de mobilisation peuvent prendre différentes formes depuis les plus ludiques, comme la représentation d'une pièce de théâtre, jusqu'aux plus classiques, comme les séances d'information lors de séminaires, colloques et conférences. Dans cette perspective de sensibilisation, la formation peut aussi être mise à contribution comme avec le module de sensibilisation spécifique pour les représentants syndicaux qui siègent dans les organismes paritaires du logement. À noter enfin, l'utilisation de plus en plus fréquente des sites Internet par les partenaires sociaux qui souhaitent mobiliser contre les discriminations

Dans tous les cas, l'objet de ces sensibilisations est d'accroître la prise de conscience des difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration et de mettre l'accent sur les spécificités de certains publics. Les messages transmis lors de ces actions visent principalement à sensibiliser sur les discriminations en tant que telles (discriminer, c'est quoi ?) mais aussi à communiquer sur les possibilités d'actions existantes (que peut-on faire ?). Il s'agit encore une fois de lever le non-dit des discriminations et des préjugés mais également de présenter les réflexions, les expériences et les outils développés pouvant permettre au public cible d'agir contre les discriminations.

De plus, certains projets mettent l'accent sur l'information des publics cibles, en leur présentant les dispositifs d'emploi et de formation professionnelle et leur permettant ainsi d'identifier les organismes qui en sont chargés au niveau local.

Procéder à des changements dans les organisations

Les changements dans les organisations, qu'ils soient à la marge ou plus profonds, sont souvent l'un des résultats attendus des actions de sensibilisation et de mobilisation contre les discriminations.

Ces changements peuvent concerner une seule entreprise, c'est le cas par exemple lorsqu'on observe une responsabilisation accrue des dirigeants sur la question des discriminations.

Mais ils peuvent aussi concerner un groupe d'entreprises, par exemple lorsque les partenaires sociaux veulent faire vivre le principe d'égalité par la mobilisation des entreprises et des militants syndicaux sur des actions concrètes au plus près du terrain. Cela se traduira alors par l'ouverture d'espace de dialogue et par la signature d'accords collectifs; l'expérimentation de nouveaux outils ou de nouvelles pratiques en termes de gestion des ressources humaines (recrutement, bilan social, CV anonyme...) et plus généralement par l'expérimentation de modes d'organisation du travail pouvant garantir un recrutement et des systèmes de promotion non discriminants.

Enfin, ces changements, qu'ils concernent une ou plusieurs entreprises peuvent aussi impliquer les pouvoirs publics dans le cadre de coopérations public-privé le plus souvent sous la forme État-entreprises. Ces coopérations reposent sur le constat que la lutte contre les discriminations professionnelles liées à l'origine est d'autant plus efficace lorsque les pouvoirs publics et les acteurs privés agissent de manière complémentaire. Cette complémentarité s'inscrit alors dans le cadre de la signature de chartes qui a été expérimentée avec succès par plusieurs projets.

Favoriser la constitution de dispositifs intégrés

Deux types de dispositifs intégrés peuvent être observés.

Le premier type de dispositif intégré, porté par une seule organisation, vise à intégrer la lutte contre les discriminations dans les autres politiques et dans la stratégie globale de cette organisation. Il s'agit alors de faire de « la diversité un atout pour la réussite de l'entreprise » ou de faire partager par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, quelles que soient leur place et leur rôle, la responsabilité de la lutte contre les discriminations qu'ils doivent « intégrer » dans les actions qui leur incombent au titre de leur fonction. Il s'agit là d'une stratégie nouvelle dans laquelle la lutte contre les discriminations est mise en perspective avec d'autres fonctions de l'entreprise et conditionne, en quelque sorte, ses résultats.

Le second type de dispositif intégré se traduit par la constitution et l'organisation de réseaux réunissant au sein de partenariats structurés des organisations de même nature ou des organismes complémentaires. Il s'agit dans ce cas de mutualiser les problèmes à résoudre et les solutions susceptibles d'être proposées. Très central dans le programme Equal, qui exigeait la constitution de partenariats de développement (PDD), ce mode d'intégration, sous la forme d'une mutualisation à la fois des problèmes et des solutions, constitue, dans la plupart des cas, la forme la plus aboutie des changements dans les organisations et favorise fréquemment la mise en place de démarches innovantes comme, par exemple, un accompagnement individualisé des publics cibles ou le développement de pédagogies actives.

Contribuer à la création de nouveaux rôles, services et instances

Afin de mieux accueillir les personnes issues de l'immigration dans les dispositifs d'emploi et d'insertion professionnelle et de lutter contre les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail, une large part des projets a expérimenté la création de nouveaux dispositifs, le fonctionnement de nouvelles instances et la définition de nouveaux rôles pour les différents acteurs. Ces projets visent souvent à pallier les insuffisances dans l'offre aux publics constatées sur les territoires lors du diagnostic d'origine.

Sans chercher à être exhaustif, on notera, au fil de la lecture des projets :

- la création de dispositifs ou de services complets adaptés spécifiquement aux publics victimes de discriminations ;
- l'adaptation de dispositifs de parrainage, afin d'y intégrer la prise en compte des discriminations liées à l'origine ;
- le recours expérimental à des médiateurs spécialement formés et souvent d'origine immigrée, ces derniers servant de « pont culturel » entre les immigrés et la communauté d'accueil. Au niveau local, ils connaissent l'ensemble des dispositifs et des services offerts au public cible et peuvent ainsi les aider dans leurs démarches.

La mise en place de permanences juridiques destinées à conseiller les victimes de discriminations et/ou les professionnels de l'insertion qui s'adressent à ces personnes.

Former et accompagner les acteurs

Quelles que soient les caractéristiques des projets, on constate que la formation y occupe une position stratégique et centrale. C'est vrai pour les projets destinés aux intermédiaires de l'emploi qui ont tous mis en place des modules de formation pour que ces intermédiaires aient les moyens de faire face aux demandes parfois discriminantes et ne restent plus désarmés devant de telles pratiques. C'est vrai aussi quand il s'agit d'améliorer les compétences des professionnels et des volontaires, souvent bénévoles, du monde associatif, mais aussi des acteurs des entreprises dont on souhaite modifier les pratiques et les comportements. Pour les projets à dimension locale, on notera ici qu'ils ont testé différents types de formation, afin de lutter contre les discriminations sur le marché du travail. Ces formations, souvent de type interculturel (un projet vise même explicitement à former des médiateurs culturels), s'adressent généralement à l'ensemble des acteurs locaux : missions locales, associations, travailleurs sociaux, accompagnateurs vers l'emploi, conseillers en insertion, responsables de l'insertion en entreprise, formateurs, enseignants d'établissements professionnels, enseignants des lycées, autres intermédiaires de l'emploi...

Notons enfin que, selon les projets, la formation des acteurs, quelquefois leur accompagnement, peut être présentée comme une phase en amont, préalable à une action de plus grande ampleur, alors que pour d'autres la formation de formateurs, l'autoformation, la formation à distance et l'accompagnement des structures et des personnes discriminées se situent davantage en aval des projets comme autant de moyens pour démultiplier leurs objectifs et leurs résultats.

Développer des actions de communication

Pour tous, les actions de communication sont essentielles pour démultiplier et disséminer les expérimentations réussies. Nous ne reprendrons pas ici toutes les activités qui peuvent être mises en place pour atteindre cet objectif. Elles sont très classiques et bien connues puisqu'il s'agit, pour l'essentiel, de l'utilisation de la presse et des médias (dont Internet) qui peuvent être de puissants vecteurs de communication avec le grand public ou avec une cible spécifique (territoire, secteur, population...), de la production de films, de DVD incluant généralement des témoignages de migrants ou enfin de l'organisation de conférences et de séminaires. Parmi les approches plus originales, on peut souligner une valorisation de l'histoire de l'immigration qui vise à lutter contre les stéréotypes et les préjugés, en présentant les apports de l'immigration sur un territoire particulier. À noter aussi, la façon dont la communication s'inscrit de plus en plus dans un continuum allant de la capitalisation et de l'évaluation jusqu'à la pérennisation des actions. Cette volonté de pérennisation conduit alors à valoriser les initiatives existantes, notamment en termes politiques, mais aussi à rester vigilant face à un phénomène qui se renouvelle. Pour ces projets, pérenniser c'est se donner les moyens de prévenir le phénomène des discriminations à l'image de ce « réseau de référents » constitué au sein des organisations syndicales qui permet d'intervenir, après la fin du projet, pour informer, former et agir en faveur de la lutte contre les discriminations.

Comme on peut le constater, les acteurs disposent aujourd'hui d'un socle commun, assez solide, sur lequel ils peuvent s'appuyer pour aller plus loin. Aller plus loin, c'est notamment l'objet des dix recommandations à l'affiche de la conférence de Paris des 22 et 23 novembre 2007. Gageons que tous les acteurs concernés sauront mettre à profit à la fois les avancées permises par Equal et les opportunités européennes qui ne vont pas manquer de s'ouvrir pour porter un coup sévère aux discriminations qu'ils ont commencé à combattre dans le programme Equal, enregistrent souvent des succès très encourageants.

Annexes



La plate-forme des produits IDEqual

**Vous souhaitez accéder aux produits cités dans le cahier ?
Rendez-vous sur IDEqual !**

Cofinancé par le Fonds social européen, le programme Equal a pour objectif la lutte contre toutes les formes de discriminations au travail. Il comporte des mesures (de A à I) qui sont autant de thématiques différentes : accès au marché de l'emploi, lutte contre le racisme, création d'entreprises, économie sociale, formation tout au long de la vie, articulation des temps de vie, aide aux demandeurs d'asile.

Lancée en janvier 2007, la plate-forme Internet IDEqual, www.ideal.fr, a pour vocation de mettre à disposition de tous les produits émanant des projets Equal France.



Ce site, conçu pour une consultation des produits par des utilisateurs familiers ou non du programme Equal, est aisé à la navigation et donne accès aux produits en téléchargement.

La plate-forme ne vise pas l'exhaustivité, mais présente une galerie de produits innovants relatifs à l'ensemble des thématiques d'Equal.

► Les porteurs peuvent mettre eux-mêmes en ligne (en téléchargement), *via* le site Olimpe, les produits qu'ils ont réalisés.

Comment ?

En consultant le site Equal France, www.equal-france.com, rubrique « Concrétiser/Produits » : nous y avons mis à votre disposition toutes les informations utiles relatives à la mise en ligne de vos produits Equal *via* Olimpe.

N'hésitez pas à nous contacter à produits@racine.fr pour tout complément d'information.

Abréviations

Acse	Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
Adie	Association pour le droit à l'initiative économique
Aefti	Association pour l'enseignement et la formation des travailleurs immigrés et leurs familles
Afip	Association de formation et d'information pour le développement d'initiatives locales
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AMR	Association régionale des missions locales
Ancsec	Agence nationale pour la cohésion nationale et l'égalité des chances
ANDCP	Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel
ANDRH	Association nationale des directeurs des ressources humaines
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
Apes	Association permanente de l'économie solidaire du Nord - Pas-de-Calais
APHP	Assistance publique-Hôpitaux de Paris
ARML	Association régionale des missions locales
ASLC	Association d'assistance scolaire, linguistique et culturelle
BDIC	Bibliothèque de documentation internationale contemporaine
Cadis	Centre d'analyse et d'intervention sociologiques
CAF	Caisse d'allocations familiales
Cafoc	Centre académique de formation continue
CAPC	Communauté d'agglomération du pays châtelleraudais
Casnav	Centre académique pour la scolarisation des nouveaux arrivants et des enfants du voyage
CBE	Comité de bassin d'emploi
CDJ	Centre des jeunes dirigeants
Cereq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Confédération européenne des syndicats
CFA	Centre de formation des apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement CGC
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
GPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale des travailleurs
CIDF	Centre d'information des droits des femmes
Ciep	Centre international d'études pédagogiques
Cife	Club international des femmes entrepreneurs
CJDES	Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale
CNCDH	Commission nationale consultative des droits de l'homme
Cnil	Commission nationale de l'informatique et des libertés
Codac	Commission départementale d'accès à la citoyenneté
Copec	Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté
Cream	Centre de recherche et d'études en aménagement
CRPVE	Centre de ressources de la politique de la ville en Essonne
Cr2I	Centre de ressources et d'initiatives pour l'international
Cucs	Contrat urbain de cohésion sociale
Dafco	Délégation académique de la formation continue
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DPM	Direction des populations et des migrations
DPVI	Délégation à la politique de la ville et à l'intégration
DRDFE	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
ETT	Entreprises de travail temporaire

ESH de la FAP	Espace solidarité habitat de la Fondation Abbé-Pierre
Faceef	Fédération des associations et centres d'Espagnols émigrés en France
FAS	Fonds d'action social pour les travailleurs immigrés et leur famille
Fete	Association féminin technique
FLE	Français langue étrangère
FNLL	Fédération nationale Léo-Lagrangé
FSE	Fonds social européen
GE	Groupement d'employeurs
Geiq	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
Geld	Groupe d'études et de lutte contre les discriminations
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
Halde	Haute Autorité de lutte contre les discriminations
IDF	Île-de-France
IEF	Intermédiaires de l'emploi et de la formation
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Irefe	Institut régional d'études, de formation et d'expertises
IRTS	Institut régional du travail social
MGI	Mission générale d'insertion
MJC	Maison des jeunes et de la culture
ORGV-BN	Observatoire régional des gens du voyage de Basse-Normandie
ONG	Organisation non gouvernementale
Orsev	office européen de conseil, recherche et formation en relations sociales
Paca	Provence-Alpes-Côte d'Azur
Paio	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PDD	Partenariat de développement
PFAM	Plate-forme d'accueil mutualisée
Plie	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PMC	Plate-forme migrants et citoyenneté
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
Potec	Pôle territorial pour l'égalité des chances
Pripi	Programme régional d'intégration des populations immigrées
RH	Ressources humaines
RMI	Revenu minimum d'insertion
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
Sial	Service interadministratif de logement
SPE	Service public de l'emploi
SSE	Société suisse des entrepreneurs
TPE	Très petites entreprises
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes
UPA	Union professionnelle artisanale
Urmis	Unité de recherche migrations et société
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZUS	Zones urbaines sensibles